

Jaarverslag



Vereniging Voor Onderwijs
op Gereformeerde Grondslag



2022



Inhoudsopgave

	Pagina
Inleiding	2
Schoolbestuur	4
Profiel	4
Organisatie	9
Identiteit	16
Verantwoording beleid	18
Onderwijs en kwaliteit	18
Personeel en professionalisering	26
Huisvesting en facilitair	32
Financieel beleid	33
Continuïteitsparagraaf	36
Verantwoording financiën	38
Bijlagen	51
Jaarverslag Toezichthoudend Bestuur	51
Taken en bevoegdheden TB en DB	57
Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	59
Jaarverslag vertrouwenspersoon	62
Samenstelling bestuur en directie	63

Colofon:

Fotoverantwoording - Jacobien van Dijk e.a.

Layout - Annemieke Pronk

Inleiding

Het bestuur biedt u het jaarverslag over het kalenderjaar 2022 aan, van de Vereniging Voor Onderwijs op Gereformeerde Grondslag in Capelle a/d IJssel. Het bestuur verantwoordt zich in dit jaarverslag aan de algemene ledenvergadering over de activiteiten en resultaten over het afgelopen kalenderjaar.

Met dit jaarverslag blikken we terug op 2022 en beschrijven wij de wijze waarop de middelen zijn ingezet voor het onderwijs op onze school en welke ontwikkelingen er zijn geweest.

Met ingang van januari 2022 zijn we gehuisvest in het nieuwe schoolgebouw. In de jaren hieraan voorafgaand is veel voorbereiding geweest en dat heeft zich nu vertaald in de praktijk. Door alle geledingen van de school zijn er veel inspanningen verricht om een soepele overgang mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat de kinderen in een nieuw veilig leef- en leerklimaat kunnen leren en ontwikkelen. We zijn het team en alle andere betrokkenen hiervoor dan ook zeer erkentelijk.

In het afgelopen jaar is de bestuursstructuur gewijzigd naar een one-tier model, waarin het bestuur functioneel gescheiden is in een uitvoerend en toezichthoudend bestuursdeel. Het uitvoerend bestuur wordt vervuld door een parttime directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur door vijf door de leden gekozen vrijwilligers. Hierdoor is het vorige bestuursmodel van een aparte Raad van Bestuur en Raad van Toezicht vervallen. De nieuwe werkwijze voldoet aan de verwachtingen en zorgt voor enerzijds de betrokkenheid vanuit de ouders door de vrijwillige toezichthouders en anderzijds aan de professionalisering van het bestuur.

In dit jaarverslag leest u over de belangrijkste ontwikkelingen van onze school op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financieel. Als bijlage treft u ook de verslagen aan van de peuteropvang, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en onze vertrouwenspersoon.

Het bestuur spreekt haar grote waardering uit voor de wijze waarop de schooldirecties, leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel in het achterliggende jaar op onze scholen invulling hebben gegeven aan hun verantwoordelijke taken. Ook alle vrijwilligers willen we hartelijk bedanken voor de inzet en betrokkenheid op onze school.

Het past ons de Heere te erkennen voor alle weldaden, waarbij we hopen dat alle inzet en betrokkenheid in het teken mag staan van de eer van Gods Naam en de uitbreiding van Zijn Koninkrijk.

Capelle aan den IJssel, januari 2023

Namens het bestuur

M.A. Weerheim, directeur-bestuurder



1. Schoolbestuur

1.1. Profiel

Missie, visie en doelstelling

Het doel van onze vereniging is het verstrekken van basisonderwijs in Capelle aan den IJssel in overeenstemming met onze grondslag. De grondslag van deze vereniging is omschreven in artikel 2 van de statuten: "De Vereniging is gegrond op de onveranderlijke waarheden in Gods Woord geopenbaard, naar de verklaring daarvan gegeven in de Drie Formulieren van Enigheid, vastgesteld in de Nationale Synode van Dordrecht in de jaren 1618-1619". De Drie Formulieren van Enigheid bevatten de Heidelbergse Catechismus, De Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels.

De doelstelling van onze vereniging spreekt van het 'stichten en in stand houden van één of meer scholen'. Door de dalende leerlingenaantallen en gemeentelijke ontwikkelingen in 2017 is er besloten om de komende jaren de scholen samen te laten opgaan in één nieuwe school. Het doel concentreert zich daarmee vooral op het in stand houden van het reformatorisch basisonderwijs in Capelle aan den IJssel.

De missie van onze scholen is het verzorgen van reformatorisch basisonderwijs, om kinderen toe te rusten als christen mee te doen in de samenleving en toe te rusten op deelname in de kerkelijke gemeente(n). We willen immers onze kinderen de attitude, vaardigheden en kennis bijbrengen. Het belangrijkste voor ons is dat wij onze kinderen proberen op te voeden in de vreze des Heeren.

Met ingang van 1 januari 2022 zijn de twee scholen van onze vereniging samengevoegd naar één school met de naam De Olijfboom. De olijfboom komt veel voor in de Bijbel en was in die tijd een belangrijke boom, met name voor de olie. Deze boom heeft veel eigenschappen en wanneer er interesse is, kan op onze website daarover meer gelezen worden.

Het proces van twee naar één school is intensief, maar zeer zeker ook leerzaam geweest en het heeft bijgedragen in een soepele overgang van twee teams naar één team en van twee leerlingpopulaties naar één.

Kernactiviteiten

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

Strategisch Beleidsplan

Als bestuur werken we vanuit het Strategisch beleidsplan wat is opgebouwd uit verschillende beleidsterreinen die richtinggevend zijn voor onze activiteiten.

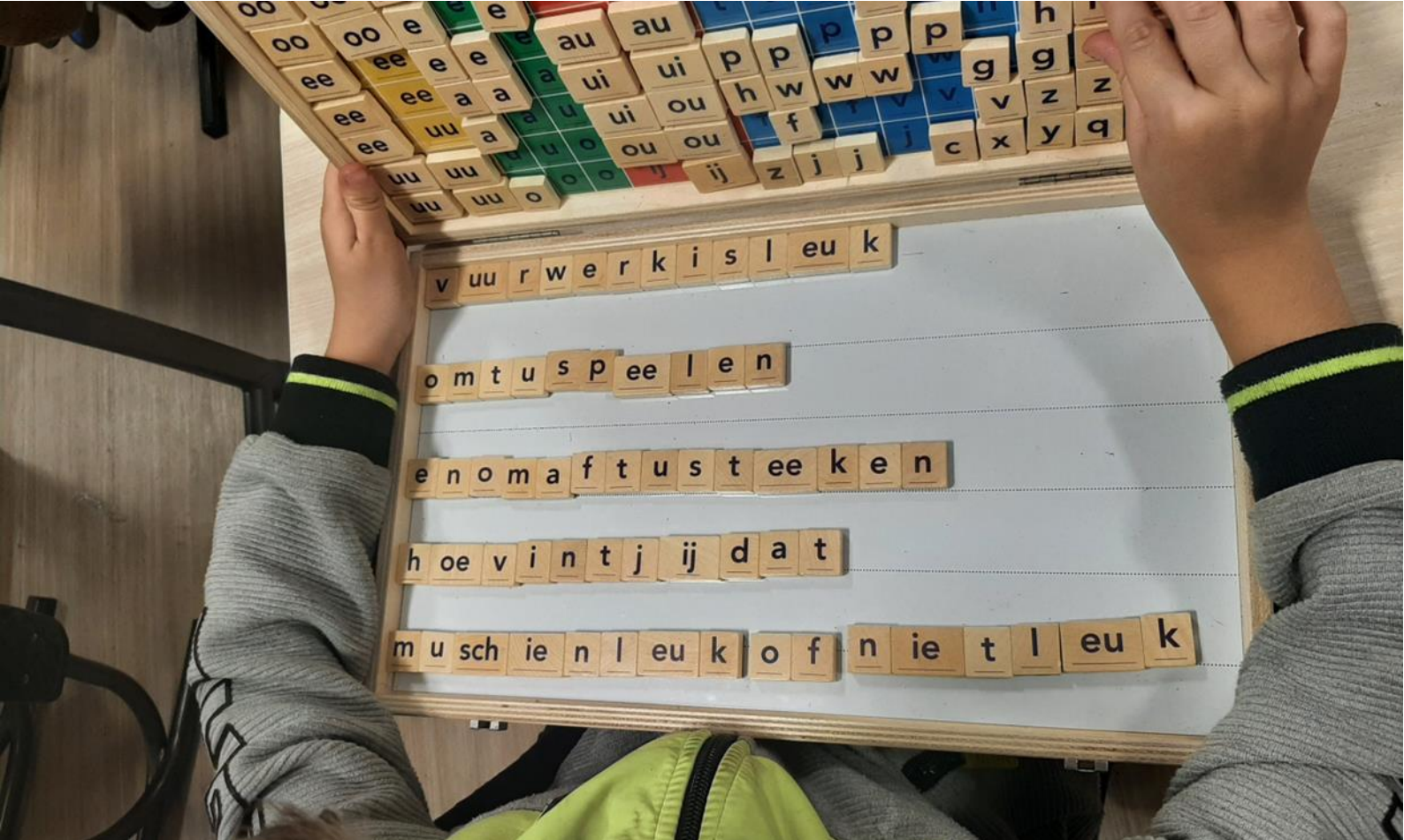
✓ Identiteit en vorming

Doel: onze leerlingen verlaten in groep 8 de school en hebben – onder begeleiding van onze teamleden – tijdens de periode op De Olijfboom kennis gemaakt met de omgeving van de school in al haar facetten: de wijk, andersdenkenden rondom de school, het democratisch bestel, enzovoorts. Ze weten waar ze voor staan en kunnen dit ook verwoorden in begrijpelijk taal.

Toelichting: we voeden onze leerlingen op tot 'burger van twee werelden'. Enerzijds richten we ons op het innemen van hun plek in deze 21e eeuwse samenleving als verantwoordelijke burgers, die bereid en in staat zijn hun, van God geschonken, gaven en talenten in te zetten ten dienste van God en de naaste. Anderzijds geven we onderwijs in eeuwigheidsperspectief.

Persoonsoorming en toerusting is hierbij nodig. Onze leerkrachten zijn identificatiefiguren en levende gidsen.

Voornemens	Evaluatie
De Wet Burgerschap is geïmplementeerd binnen onze school. Hierbij zijn de wettelijke eisen afgezet en gewogen ten opzichte van onze identitaire uitgangspunten.	Tijdens de studiebijeenkomsten wordt hier aandacht aan besteed, in bezinnende vorm. In het schooljaar 2022-2023 moet de visie en een samenhangende aanpak (beleid) gereed zijn. Er wordt uitgegaan van het raamwerk op reformatische visie op burgerschap en de (kern)doelen van SLRO.
Jaarlijks worden bezinnings- en besprekingsmomenten georganiseerd met alle teamleden en bestuur- en toezicht rondom thema's die de missie van de school raken.	Tijdens studiemomenten zijn er besprekingsmomenten over verschillende thema's.
In formele en informele gesprekken met teamleden wordt bovenstaande doelstelling aan de orde gesteld.	Volgens planning in 2023.
Teamleden worden toegerust dit eerste doel daadwerkelijk in praktijk te kunnen brengen door zelf goed toegerust te zijn.	De teamleden zijn in zekere zin toegerust op Burgerschapsonderwijs. In relatie tot de te vormen visie en de (kern)doelen is verdere afstemming nodig met daarbij passende vaardigheden.
Bestuur, toezicht en schoolleiding hebben zich bezonnen op een aantal maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die zich (dreigen) aan (te) dienen.	In 2023 is een strategische themabijeenkomst opgenomen in het jaarplan. Tijdens deze bijeenkomsten worden de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen besproken en doordacht (strategisch).



✓ **Een richtinggevende en gedragen collectieve ambitie**

Doel: De beschreven collectieve ambitie van De Olijfbom (zoals hieronder afgebeeld) is verinnerlijkt bij alle betrokkenen binnen de school en geeft richting aan de schoolontwikkeling en het leerproces. Deze collectieve ambitie fungeert ook als hitteschild.

Toelichting: In het proces richting samenvoeging van twee scholen en twee teams is flink geïnvesteerd in een verbindende, richtinggevende ambitie. De komende jaren werken we aan het zichtbaar en merkbaar maken van deze collectieve ambitie binnen De Olijfbom, zowel onderwijskundig, pedagogisch, didactisch als ook qua cultuur en stijl van leiderschap die hierbij nodig is.

Voornemens	Evaluatie
De ambities zoals beschreven in dit Strategisch Beleidsplan zijn operationeel vertaald in het Schoolplan 2023-2027 en de bijbehorende jaarplannen.	In het schooljaar 2022-2023 wordt het huidige Schoolplan geactualiseerd en zullen de ambities operationeel worden vertaald.
De ambities zijn verwezenlijkt en terug te zien in de dagelijkse schoolpraktijk.	Voor een deel is dat gerealiseerd. In de geactualiseerde versie en de praktijk moet dat de komende beleidsperiode zicht- en merkbaar worden.
Aan het einde van de periode is er ruimte ontstaan voor een volgende stap in onze schoolontwikkeling.	Nog niet van toepassing.

✓ **Ondersteunend personeelsbeleid**

Doel: onze personeelsleden voelen zich van harte verbonden aan De Olijfboom. Als schoolleiding en bevoegd gezag spannen we ons maximaal in om een structuur en cultuur te creëren waarin ruimte en vertrouwen in onze medewerkers de basis is. Er is veel ruimte en gelegenheid voor ontwikkeling. Onze teamleden zijn de ambassadeurs van onze school. We zijn voortdurend op zoek naar meer diversiteit in het team, zowel wat betreft ervaring, persoonlijkheden, de verhouding tussen mannen en vrouwen in het team. We zijn bereid flink te investeren in beginnende leraren.

Toelichting: onze teamleden zijn dagelijks bezig met het realiseren van onze missie. Hun welbevinden en professionaliteit zijn sterk bepalend voor de wijze waarop onze leerlingen onderwijs krijgen en gevormd en toegerust worden. Daar is ons personeelsbeleid ondersteunend en faciliterend.

Voornemens	Evaluatie
De ambities zoals beschreven zijn operationeel vertaald in het Schoolplan 2023-2027.	Nog niet van toepassing.
De stijl van leidinggeven en organiseren creëert verbinding en betrokkenheid op de school en haar collectieve ambitie. Er wordt veiligheid ervaren om daadwerkelijk tot ontwikkeling en groei te komen.	De leidinggevenden zijn en worden hierin met behulp van casussen en persoonlijk feedback in ondersteund. Vanuit de schoolbezoeken blijkt dat medewerkers voldoende ruimte ontvangen voor team/ en persoonlijke ontwikkeling.
Ons personeelsbeleid is dermate flexibel dat het aansluit bij de ontwikkeling en behoeften van onze teamleden.	Het personeelsbeleid komt daaraan tegemoet. In de beleidsperiode zal dit nader onderzocht worden en op onderdelen aangepast worden.
Onze vacatures zijn te vervullen door het blijven 'boeien' van onze huidige medewerkers en het aantrekken van nieuwe collega's. De school staat bekend als een fijne plek om te werken.	De medewerkers geven aan dat de school ervaren wordt als een fijne plek om te werken. De werkdruk vraagt wel blijvende aandacht. Met behulp van een taakverdelingsprogramma (in overleg) wordt passend bij de functie en werkomvang maatwerk betracht.
Tijdens exitgesprekken wordt teruggeblikt op het item 'Goed werkgeverschap'. Leerpunten worden verwerkt in het personeelsbeleid.	Met de vertrekkende medewerkers worden exitgesprekken gehouden. Opvallende zaken worden verwerkt in het personeelsbeleid.

✓ **De randvoorwaarden voor een goede ontwikkeling van onze leerlingen op orde**

Doel: de benodigde randvoorwaarden om daadwerkelijk bij te kunnen dragen aan de groei en ontwikkeling van onze leerlingen zijn op orde. Over vier jaar is er sprake van structureel zwarte cijfers, is de nieuwe bestuursvorm inzake scheiding tussen bestuur en toezicht formeel ingericht en wordt deze professioneel vormgegeven. De kwaliteit van ons onderwijs is op het niveau wat verwacht mag worden. We volgen hierin de normen zoals ze door de Onderwijsinspectie zijn gesteld. De strategische positionering van De Olijfboom in de regio is doordacht en beschreven.

Toelichting: om continuïteit en kwaliteit te kunnen bieden is het belangrijk dat de randvoorwaarden om goed onderwijs te kunnen geven op orde zijn: financiën, de governance, leiderschap, kwaliteitscultuur, gebouw, voorzieningen. Deze randvoorwaarden zijn onmisbare voorwaarden om onze teamleden zich te kunnen laten richten op de missie van onze school.

Voornemens	Evaluatie
De jaarcijfers zijn structureel zwarte cijfers.	In de meerjarenbegroting is de trend ingezet om te (gaan) voldoen aan de signaleringswaarde. In 2023 wordt een vermogensanalyse opgesteld. Aan de hand daarvan kunnen beredeneerde keuzes gemaakt worden die passen bij de schoolsituatie.
De kwaliteit van ons onderwijs is op het niveau wat verwacht mag worden. We leggen zowel horizontaal als verticaal verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs.	De kwaliteit van het onderwijs is goed/ ruim voldoende. De opbrengsten zijn op het niveau van wat er verwacht mag worden. Er is ingezet op het verbeteren van de leeropbrengsten van rekenen. Over de kwaliteit wordt verticaal en horizontaal verantwoording afgelegd.
De aansturing van De Olijfboom is formeel goed uitgewerkt en beschreven en wordt in de dagelijkse praktijk professioneel uitgevoerd.	Op het gebied van de governance zijn flinke stappen gezet. Te denken valt aan de gewijzigde bestuursstructuur en de inrichting daarvan. De financiën zijn op orde en er is voldoende reserve om de continuïteit te waarborgen. Leiderschap (inrichting van management) is op orde, maar moet nog wel onderzocht worden op haalbaarheid en in hoeverre het passend is. Kwaliteitscultuur is voldoende ingericht.
In het maken van keuzes wordt de Bijbelse opdracht van rentmeesterschap toegepast als een leidend principe.	Wordt gedaan. In het nieuwe schoolplan concreter en 'meetbaar' worden.
De Olijfboom is een solide en toekomstbestendige organisatie.	De toekomstbestendigheid wordt in de beleidsperiode verder doordacht, waarbij de school-, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen worden betrokken.
We voelen ons verbonden aan de ouders van onze leerlingen. We zetten ons in op goede inhoudelijke afstemming, op betrokkenheid en verbinding. Dat geldt ook voor de participerende kerken in onze achterban.	Er wordt op meerdere manieren inhoudelijk afgestemd met de ouders. Er is een grote betrokkenheid. De participerende kerken zijn betrokken bij de school en de vereniging.
Bestuur en schoolleiding participeren actief in netwerken rondom de school: gemeentelijk, binnen het samenwerkingsverband en in de regio.	Het bestuur en de schoolleiding zijn (pro)actief betrokken in netwerken.
Er is een langetermijnvisie (zo'n 10 jaar) op de toekomst van de school ontwikkeld.	Is aandachtspunt in de beleidsperiode.

1.2. Organisatie

Contactgegevens

- Vereniging tot het Verstreken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag
- Bestuursnummer 21478
- Pelikaanweg 4, 2903 ER Capelle aan den IJssel
- 010-4500921
- Correspondentie verloopt via het bestuurssecretariaat a.pronk@olijfboomcapelle.nl

Bestuur

Het bestuur bestaat sinds 1 augustus 2022 uit een (parttime) directeur-bestuurder.

- Naam: M.A. (Matthijs) Weerheim
- Functie: directeur-bestuurder (parttime)
- Nevenfunctie: directeur-bestuurder bij een andere schoolvereniging (betaald)

Intern toezicht

Het intern toezicht van de VVOGG bestaat sinds 1 augustus 2022 uit de volgende personen.

Naam	Functie	Nevenfuncties
Benard, dhr. A.J.	Voorzitter TB	Accountant/fiscalist (betaald) Vertrouwenspersoon Gereformeerde Gemeente Capelle a/d IJssel -Middelwatering (onbetaald)
Koppe, dhr. J.	Lid TB	Teamleider Data & Analytics bij een Zorgverzekeraar (betaald)
Nederlof, dhr. W.	Lid TB	Zelfstandig ondernemer MKB (betaald) Secretaris Mbuma Capelle (onbetaald) Algemeen bestuurslid Woord en Daad regio-ondernemers Groot Rotterdam (onbetaald) Algemeen bestuurslid Landelijke Adviesraad Woord en Daad (onbetaald) Penningmeester Vereniging Capelse ondernemers (onbetaald) Algemeen bestuurslid landelijk SGP ondernemersplatform (onbetaald)
de Ruiter, dhr. P.B.	Lid TB, 2 ^e voorzitter	DGA van een Projectbureau (betaald) Lid Identiteitsraad Hoornbeeck College (onbetaald) Slachtofferhulp - werkzaam op afdeling algemene dienstverlening (onbetaald) Welzijn Capelle – buurtbemiddeling (onbetaald)

Snoei, dhr. J.	Lid TB	Onderzoeker/projectleider Rekenkamer Utrecht (betaald) Raadslid gemeente Zuidplas namens ChristenUnie/SGP (betaald) Coördinator/wijkhoofd Hartstichting Zuidplas (onbetaald)
-----------------------	--------	--

Het verslag van intern toezicht treft u elders aan in dit jaarverslag.

Overzicht scholen

- De Olijfboom (18HG)

Contactpersonen

- De heer M.A. Weerheim / Mevrouw J.A. Pronk-van Asselt
- Directeur-bestuurder / Secretaresse toezichthoudend bestuur
- 010-4500921

Juridische structuur

De juridische structuur van de organisatie is een vereniging. Op 31 december 2022 telde de vereniging 231 leden.

Organisatiestructuur

De VVOGG heeft de verenigingsvorm als rechtspersoon. De algemene ledenvergadering is daarvan het hoogste orgaan.

Het bevoegd gezag van de VVOGG heeft met ingang van 2022 een Raad van Beheer-model. Hiermee bestaat er conform de Code Goed Bestuur een functionele scheiding tussen een uitvoerend bestuurder (DB) en toezichthoudende bestuurders (TB). Het TB staat op afstand en houdt toezicht op de DB.

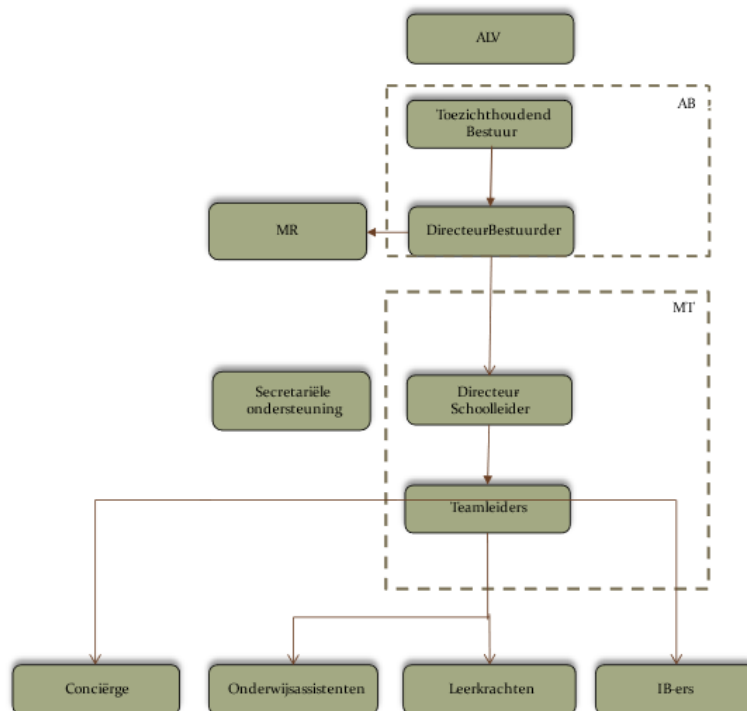
De toezichthoudende bestuurders worden door de algemene vergadering gekozen. Sinds de statutenwijziging in 2022 wordt ook de medezeggenschapsraad gevraagd een kandidaat voor te dragen.

Door middel van periodieke managementrapportages en halfjaarlijkse evaluaties van het strategisch beleid wordt de voortgang van het beleid gevolgd en zo nodig bijgesteld. Er wordt gebruikgemaakt van een toezichtkalender waardoor planmatig toezicht wordt gehouden.

Naast de evaluaties vindt drie keer per jaar een schoolbezoek plaats door toezichthouders en de directeur-bestuurder waarmee enerzijds de betrokkenheid wordt vormgegeven en anderzijds het toezicht op het onderwijs wordt vormgegeven.

Het managementteam (directeur-schoolleider en teamleiders) hebben de bevoegdheden om de dagelijkse gang van zaken op school naar bevind van zaken te organiseren, binnen de grenzen van het schoolplan en het managementstatuut.

De organisatiestructuur van de VVOGG is gewijzigd in 2022 en ziet er als volgt uit:



Organogram VVOGG 2022

Medezeggenschapsraad

Medezeggenschap is er in de vorm van informatierecht, adviesrecht en instemmingsrecht.

De medezeggenschapsraad heeft wettelijk het recht gevraagd en ongevraagd te adviseren en mee te beslissen over zaken die de school aangaan en vallen binnen de wet medezeggenschap op scholen.

Het contact en besluitvorming met de medezeggenschapsraad verloopt via de directeur-bestuurder en de directeur-schoolleider.

Het jaarverslag van de MR treft u elders aan in het jaarverslag. Informatie over de MR is te vinden op de website van de school: www.olijfboomcapelle.nl > ouders > medezeggenschapsraad.

Governance code

In de code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent de professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Binnen de VVOGG wordt deze code nageleefd. Zie hiervoor ook het verslag van de Raad van Toezicht. Per 1 januari 2021 is de nieuwe code Goed Bestuur ingegaan. De vernieuwde code is anders van opzet dan de vorige code. Die bevatte vooral afspraken over de manier waarop goed bestuur ingericht moet worden. In de nieuwe code is gekozen voor een 'principle-based' benadering op de volgende uitgangspunten:

- Goed onderwijs voor alle kinderen
- Verbinding met de maatschappelijke context
- Professionalisering
- Integriteit en transparantie

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De VVOGG heeft de volgende stakeholders:

Primaire interne stakeholders:

- Algemene Ledenvergadering
- Toezichthoudend bestuur
- Directeur-bestuurder
- Directie
- Medewerkers
- Medezeggenschapsraad

Primaire externe stakeholders:

- Ouders
- Elorah (peuteropvang van Kibeo)
- Leveranciers (methodemakers, leveranciers van gebruiks- en verbruiksmaterialen)
- Gemeente, Berséba, FPO, Ministerie (zowel financieerders als kaderstellend en wetgevend)
- Kerken uit onze achterban zoals eerder beschreven

Secundaire externe stakeholders:

- Voortgezet Onderwijs (Driestar College, Wartburg College en GSR) en Primair Onderwijs (alle onderwijsorganisaties binnen Capelle a/d IJssel)
- Reformatorische Oudervereniging (ROV)
- Media (Reformatorisch Dagblad, IJssel en Lekstreek, etc.)
- Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)

Interface interne stakeholders:

- Gemeente, GGZ/CJG

Interface externe stakeholders:

- Overheid
- Maatschappij (denk aan buurtbewoners)
- Banken, Kamer van Koophandel
- MBO en HBO (Hoornbeeck College en Driestar Educatief)

Met onderstaande belanghebbenden is regelmatig contact.

Belanghebbende organisatie/groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Algemene Ledenvergadering	Jaarlijks is er contact met de leden tijdens de ALV waarin de VVOGG verantwoording aflegt a.d.h.v. het jaarverslag en jaarrekening en vindt er daarnaast verkiezing toezichthouders plaats. In 2022 hebben er 2 ledenvergaderingen plaatsgevonden.
Directie	Tijdens elke vergadering van het algemeen bestuur, is een bepaald gedeelte de directeur-schoolleider aanwezig. Tussentijds is er veel contact tussen de directeur-bestuurder en de directeur-schoolleider.
Medewerkers	Naast de functionele contacten die met de medewerkers plaatsvinden op de school zelf, zijn er ook overleggen met het managementteam en het bestuur geweest.
Medezeggenschapsraad	De vergaderingen van de MR worden bezocht door de directeur-bestuurder en indien nodig met de directeur-schoolleider. Daarnaast zijn er overleggen en andere contactmomenten.
Ouders	Dagelijks is er contact met ouders op de scholen, tijdens rapportbesprekingen, oudertevredenheidsonderzoeken, ouderavonden en op de ALV. Verder worden ouders via de nieuwsbrief geïnformeerd.
Elorah (onderdeel Kibeo)	De link tussen de peuteropvang en De Olijfboom / het bestuur is te vinden in het feit dat Elorah haar peuteropvang en buitenschoolse opvang in De Olijfboom heeft ondergebracht. Regelmatig is er intern overleg tussen de directeur-schoolleider en de medewerkers van Elorah. De directeur-bestuurder heeft daarnaast regelmatig overleg met de bestuurder van Elorah en stemmen diverse beleidszaken onderling af.
Gemeente	Met de gemeente is op verschillende gebieden contact en overleg. Te denken valt aan huisvesting, de lokaal educatieve agenda, enz.
Ministerie	De contacten met het ministerie verlopen schriftelijk.
Berséba	Directie en IB-ers bezoeken de directie- en IB dagen. Bij beleidsontwikkeling is er overleg tussen de directieleden van Berséba en de scholen.
FPO Rijnmond	De directeur-bestuurder staat in nauw contact met leden van de FPO Rijnmond. Bestuurlijke Intervisies worden bijgewoond waarbij kennis en ervaring wordt uitgewisseld.
V0	Hiermee is jaarlijks contact via leerkrachten van groep 8 en teamleider/directeur-schoolleider
VGS	De VGS ondersteunt de directeur-bestuurder, directie en de leden van het toezichthoudend bestuur o.m. op het gebied van financiën en HRM zaken.

	Over beleidsmatige zaken is er contact tussen de directeur-bestuurder en het management van de VGS.
Banken	Periodiek overleg dat voornamelijk schriftelijk plaatsvindt.
KvK	Alleen schriftelijk contact.
MBO/HBO	Er is -indien nodig- contact tussen docenten en leerkrachten.

Communicatie met ouders via de scholen

In 2022 hebben we opnieuw bewust stil gestaan bij de communicatie met onze ouders. Ouders moeten zich welkom voelen op onze school omdat we een gemeenschappelijk belang hebben: het kind. In deze samenwerking hebben we beiden onze rol.

- De leerkracht is de onderwijsprofessional en kent het kind als leerling het beste. Zij zien het kind in uiteenlopende situaties, zoals tijdens (kring)gesprekken, instructiemomenten en zelfstandig werken.
- De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het onderwijs en maken keuzes in wat voor uw kind het beste is.
- Ouders zijn ervaringsdeskundige. Zij kennen hun kind het best en het langst, zij zien het in uiteenlopende situaties in het gezin en daarbuiten, zoals thuis, achter de computer, bij familie, met andere kinderen buiten. Zij zijn verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kind. Zij kunnen het gedrag van uw kind op school positief beïnvloeden en u kunt ons als school van cruciale informatie voorzien en waardevolle tips geven voor de aanpak van uw kind.
- In 2016 is een begin gemaakt met het houden van startgesprekken. We zijn hier in 2022 mee doorgegaan.
- Ouders kunnen via de ouderportal van ParnasSys niet alleen de uitslag van de niet-methode gebonden toetsen (de Cito-toetsen) volgen, maar zij kunnen ook de uitslag van alle methodetoetsen en repetities van hun kind volgen.

We vinden het waardevol dat we op diverse momenten in het jaar contact hebben met ouders over de ontwikkeling van hun kind. De startgesprekken worden hiervoor gebruikt, maar ook tijdens de rapportgesprekken en tijdens de MR-vergaderingen ontmoeten we ouders.

Via de nieuwsbrieven en via Parro hielden en houden we ouders regelmatig op de hoogte van het reilen en zeilen op onze school. Daarnaast werden de ouders geïnformeerd via de groepsmails en onze website die we regelmatig actualiseren.

Ook in het afgelopen jaar mochten we ons opnieuw verheugen in een enorme betrokkenheid én inzet van ouders. We hebben in 2022 een start gemaakt met de oudercommissie. De oudercommissie is door de school ingesteld en valt onder toezicht en verantwoordelijkheid van de directie (MT). De oudercommissie is met instemming van het MT ingesteld uit ouders die één of meer kinderen hebben die onze school bezoeken. De oudercommissie is ingesteld om de verschillende activiteiten van ouderhulp te bundelen in één organisatievorm. Het doel is om de participatie en betrokkenheid van de ouders bij het functioneren van de school te bevorderen. Met name het vele werk van de oudercommissie en van de groepsmoeder verdient grote waardering! Dit jaar waren onze leerlingen weer welkom in de bejaardenhuizen. Daarnaast participeren afgevaardigden van de Olijfboom in de gemeentelijke overleggen over de wijk Middelwatering.

De samenwerking met externen, zoals het CJG, de gemeente Capelle aan den IJssel, Driestar educatief en het samenwerkingsverband Berséba, verloopt goed. Er wordt ambulante begeleiding afgenomen via Driestar Educatief en AB Randstad. Er wordt voor bepaalde specifieke zorgtrajecten begeleiding gegeven door Distinto en de fysiotherapeut. Ook de jeugdverpleegkundige bezoekt regelmatig de scholen. En tenslotte worden er regelmatig onderzoeken door derden afgenomen om bepaalde zorgtrajecten beter te kunnen begeleiden.

Klachtenbehandeling

De VVOGG is aangesloten bij de VGS klachtencommissie. In het verslagjaar werden geen officiële klachten ingediend. Elders in dit jaarverslag treft u als bijlage het verslag van de vertrouwenspersoon aan.

De klachtenregeling is te vinden op de website van de school (bestuur) en te downloaden via de onderstaande link: <https://olijfboomcapelle.nl/vogg>



1.3 Identiteit

De identiteit van onze scholen is tegelijk ons bestaansrecht als bijzondere school en verdient dus ook onze bijzondere aandacht. Elke dag komt dit naar voren bij de opening en de sluiting en de Bijbelse vertellingen in de klas. Maar ook schoolbreed bij de weekopeningen, de jaaropening en de vieringen van de heilsfeiten. Anderzijds is onze identiteit zo wezenlijk aan ons verbonden dat dit verweven hoort te zijn met alle activiteiten die we zowel binnen als buiten de scholen verrichten.

Hier past ons enerzijds dankbaar te zijn voor wat we allemaal hebben en anderzijds waakzaam te zijn om dit ook vast te houden. En dan niet alleen uitwendig, maar vooral inwendig zodat het zijn uitwerking mag hebben in het hart van onze kinderen en iedereen die op welke wijze dan ook bij de vereniging betrokken is. Wat is de zegen des Heeren hierbij onmisbaar.

Als bestuur zien we het als onze taak om met ons personeel regelmatig in gesprek te gaan over de grondslag van onze scholen. In 2021 hebben we de lijn doorgezet om de thema's samen te laten lopen met de studiedagen en deze dagen te starten met een overdenking en bezinning.

Toelatingsbeleid en toegankelijkheid

De doorgaande secularisatie, die ook in eigen kring in de vorm van schuivende opvattingen ten opzichte van het gereformeerd belijden plaatsvindt, gaat ook onze vereniging niet voorbij. Het bestuur wil het toelatingsproces zeer zorgvuldig aanpakken wat vraagt om enerzijds een consistente lijn, maar anderzijds ook altijd het individueel gesprek omdat het regelmatig 'maatwerk' vraagt doordat niet alle gevallen hetzelfde zijn. In aanmeldingsgesprekken met de ouders staan we stil bij de identiteit van de school, zeker als de ouders niet aangesloten zijn bij de kerken die we als onze achterban erkennen. Soms heeft dit het gevolg dat de ouders wel hun kinderen als leerling mogen inschrijven maar geen lid kunnen worden van de vereniging. Met directie, bestuur en toezichthouders wordt de consistentie bewaakt.

Geografische gebieden en afnemers

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

De toelating zonder identiteitsgesprek beperkt zich tot kinderen van ouders die behoren tot de participerende kerken. Wanneer ouders niet behoren tot één van voornoemde kerkgenootschappen en zij hun kind toch aan willen melden, vindt een gesprek plaats met directie en bestuur. Dit geldt tevens voor ouders die reeds één of meer kinderen hebben die onderwijs volgen op één van onze scholen, en tussentijds overgestapt zijn naar een kerk die niet behoort tot de participerende kerken zoals voornoemd, en een volgend kind op dezelfde school aan willen melden.

De Olijfboom is gevestigd in Capelle aan den IJssel, maar het voedingsgebied strekt zich uit tot buiten de grenzen van deze gemeente. Ook leerlingen uit onder andere Zuidplas (Nieuwerkerk aan den IJssel en Zevenhuizen) en Rotterdam bezoeken De Olijfboom.

Benoemingsbeleid

Onze leerkrachten zijn de identiteitsdragers van de school en leveren een grote bijdrage aan de vorming van de kinderen. Het benoemingsbeleid is daar dan ook op afgestemd. Dit is beschreven in het benoemingsbeleid en de sollicitatiecode.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Sinds de seksuele revolutie in de jaren zestig is in de maatschappij de christelijke visie op geslacht, liefde, trouw, huwelijk, seksualiteit en gezin steeds meer onder druk komen te staan. De nadruk kwam te liggen op de vrijheid en het zelfbeschikkingsrecht van het individu. Een nieuwe ontwikkeling is het groeiende draagvlak voor de opvatting dat niet alleen sekse, maar ook gender bepaalt of iemand een man of een vrouw is. Met sekse wordt het biologische geslacht aangeduid. Gender verwijst naar rolpatronen, gedragingen en eigenschap die volgens een samenleving mannelijk of vrouwelijk zijn. Deze maatschappelijke ontwikkeling gaat ook het reformatorisch onderwijs niet voorbij. Als christenen zijn we onderdeel van de maatschappij. We worden beïnvloed door de tijdgeest en hebben onze eigen zondige aard.

We maken ons zorgen over de ontwikkelingen in onze maatschappij, omdat die naar onze opvatting in veel opzichten in strijd zijn met de Bijbel. Natuurlijk verdienen kwetsbare groepen in onze maatschappij steun en zorg. Daarin schieten wij vaak tekort, ook als reformatorische school.

God gaf ons Zijn geboden als richtlijn voor het leven. Zijn geboden zijn heilzaam en tijdloos. Wij geloven en belijden dat man en vrouw door God naar Zijn beeld zijn geschapen en dat Hij het huwelijk instelde als een levenslang verbond in liefde en trouw tussen één man en één vrouw. Aan die visie houden we vast. Tegelijk belijden we dat ieder mens de gebrokenheid van het leven ervaart en een neiging heeft tot zondige gedachten en gedragingen. We hebben daarom allemaal vergeving nodig. God wil die vergeving schenken.



2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

De VVOGG staat voor goed onderwijs: wortelen, groeien en vruchtdragen. De kwaliteit van het onderwijs is onder te verdelen in een aantal eenvoudig meetbare onderdelen, denk daarbij aan vooraf gestelde doelen en de daarbij behaalde resultaten. Daarnaast is de onderwijskwaliteit te bepalen uit de onafhankelijke toetsing van de resultaten van het onderwijs en ook gebaseerd op het niveau van de leerkrachten.

Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is in de basis gericht op de kwaliteitsgebieden van het inspectiekader (onderwijsproces, veiligheid en schoolklimaat, onderwijsresultaten en sturen, kwaliteitszorg en ambitie). Daarnaast is de kwaliteitszorg ook gericht op de brede kwaliteit, de vorming van de kinderen. De kwaliteitszorg is de verantwoordelijkheid van de gehele organisatie.

Kwaliteitssysteem en het monitoren ervan

De VVOGG hanteert een vastgesteld kwaliteitskader waarbinnen De Olijfboom de kwaliteit moet vormgeven. Dit kader geeft concreet aan welke resultaten verwacht worden. Voor het monitoren en ontwikkelen van de kwaliteit(s domeinen) wordt door de directeur-schoolleider tweejaarlijks aan de directeur-bestuurder gerapporteerd, die daarover verantwoording aflegt aan het toezichthoudend bestuur.

Visitatie

De Olijfboom maakt deel uit van het kwaliteitscluster van FPO-Rijnmond/Berséba. Elke twee tot drie jaar wordt een school onderzocht door een deskundig visitatieteam. De visitaties hebben een tweeledig doel: de ontvangende school krijgt feedback op een deel van het eigen kwaliteitsbeleid, én de deelnemende directeuren kunnen hun competenties om een visitatie uit te voeren verder ontwikkelen. In 2022 is er geen visitatie geweest.

Zelfevaluatie (schoolbezoeken)

De Olijfboom wordt drie keer per kalenderjaar bezocht door een bezoektteam, bestaande uit de directeur-bestuurder en enkele toezichthouders. Elke bouw krijgt jaarlijks een bezoek. Het bezoek heeft de volgende doelstellingen:

- Een beeld vormen van de hele school (cultuur en structuur: identiteit, manieren, kwaliteit, enz.).
- Contact en gesprekken hebben met medewerkers, kinderen en ouders.
- De school laten delen in de bevindingen.

De schoolleiding maakt een kort verslag van de bevindingen. Het team wordt aan het eind van de dag door de schoolleiding op de hoogte gebracht van de bevindingen. De schoolleiding stuurt vervolgens het verslag, aangevuld met een reflectie naar het bestuur. In 2022 is in december de middenbouw bezocht.

Inspectie

In het verslagjaar heeft er geen inspectiebezoek plaatsgevonden.

Doelen en resultaten

De kwaliteit van de beide betrokken scholen is ingezet om de keuzes te kunnen maken of voorbereiden voor het eenduidig werken na de samenvoeging. De gewenste doelen en kwaliteit is in het achterliggende jaar behaald, ondanks de enorme impact die de coronacrisis ook dit verslagjaar weer had op personeel, kinderen en de ouders van de scholen. De periodes van sluiting van de scholen en het (plotseling) overstappen naar afstandsonderwijs is erg goed opgepakt, met veel aandacht voor de individuele leerling en de leerkrachten. Op een uiterst professionele wijze is de aangepaste werkwijze toegepast.

Voor een verdere beschrijving wat er op de scholen heeft plaatsgevonden op het gebied van kwaliteit van het onderwijs en onderwijskundige ontwikkelingen, verwijzen wij naar het hieronder vermelde.

Onderwijsresultaten

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

Uitstroom voortgezet onderwijs

Hieronder wordt de uitstroom naar het voortgezet onderwijs weergegeven van het laatste schooljaar. Onze leerlingen zijn o.m. uitgestroomd naar het Wartburg College locaties Revijs, Guido de Brès en de Swaef; en naar het Driestar College.

De Olijfbom

In het cursusjaar 2021-2022 zijn er 60 leerlingen naar het voortgezet onderwijs gegaan.

	2022
PrO	0
VMBO-LWOO	0
VMBO-BK	8
MAVO	14
VMBO-GT / HAVO	0
HAVO	19
HAVO / VWO	0
VWO	19
VWO+ / TTO	0
	60

Opbrengsten

De uitslag van de Centrale Eindtoets is één van de ijkpunten waar een school op beoordeeld wordt door de inspectie. Of dat terecht is, is een heel andere vraag, maar we hebben er wel mee te maken. Om een indruk te krijgen vindt u in onderstaande grafiek de scores van de afgelopen jaren. In 2022 werd er weer een Centrale Eindtoets afgenomen ondanks de maatregelen rondom het COVID-19-virus. Het landelijk gemiddelde lag in 2022 op 534,8. De Olijfboom kwam met het resultaat boven het landelijk gemiddelde uit met een opbrengst van 537,8.

Het is natuurlijk niet zo dat alleen de Centrale Eindtoets alles zegt over de kwaliteit van het onderwijs. Het is wel een cijfer waaraan bij inspectiebezoeken nog steeds veel waarde wordt gehecht. We streven ernaar om jaarlijks met de Centrale Eindtoets boven het landelijk gemiddelde uit te komen.

De resultaten van de Centrale Eindtoets (CITO) zijn vanaf 2022 alleen weergegeven in referentieniveaus. De normering in getallen tussen de 530 en 550 is daarmee komen te vervallen.

Referentieniveaus De Olijfboom

2022	Niveau	%Schoolscore	% Schoolnorm	% Landelijk
Lezen	1F	100%	95%	98,5%
	2F	86,7%	75%	77,5%
Taalverzorging	1F	100%	90%	96,9%
	2F	66,7%	65%	60,4%
Rekenen	1F	96,7%	97%	93,6%
	1S	48,3%	55%	48,4%

Zelfevaluatie

Intern is er in het afgelopen jaar ook gekeken naar de kwaliteit van ons onderwijs. De LVS-toetsen zijn afgenomen. Naar aanleiding daarvan zijn er groepsbesprekingen/opbrengstgesprekken geweest. Vervolgens hebben we de resultaten van de LVS-toetsen teambreed met elkaar gedeeld. Doen we wel de goede dingen en doen we ze ook goed? Zijn er voldoende effecten van ons handelen te zien? Tijdens de opbrengstgesprekken worden de gestelde doelen aan de orde gesteld. Zijn de doelen in de achterliggende periode gehaald of niet gehaald? Wat is er nodig om een gesteld groepsdoel of streefdoel eventueel wel te halen? Daarnaast komen de toetsresultaten ook in de gesprekken met de IB-ers aan de orde. Deze gesprekken spitsen zich toe op de individuele toetsresultaten van m.n. "zorgleerlingen". Zorgleerlingen zijn leerlingen die sterk onder of boven gemiddeld scoren.

Onderwijskundige ontwikkelingen

We hebben in 2022 op de Olijfboom naast de borging van reeds ingezette maatregelen ons met name gericht op de verschillende ambities.

- We hebben in 2022 veel aandacht gegeven aan onze ambitie 'sociale veiligheid' met het oog op het samengaan van de twee scholen. Sociale veiligheid is een voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs. Ook in de komende jaren willen we hier aandacht aan blijven geven.

- In 2022 hebben we een start gemaakt met onze ambitie: professionele leergemeenschap. Leerkrachten nemen proactief deel aan de professionele leergemeenschap, met als doel om beter te worden in hun vak. In deze leergemeenschap verbeteren, delen, onderzoeken en evalueren leerkrachten voortdurend hun lesgeven. De school zorgt ervoor dat hier voldoende tijd voor beschikbaar is zodat de focus ligt op het lesgeven. In de leerteams houden we ons vooral bezig met het instructiemodel EDI 2.0
- We hebben een vervolg gemaakt met ons speerpunt 'Rekenen'. We zagen dat in 2022 de 1F-score rekenen op 96,7% lag. Dat is boven het landelijk gemiddelde van 93,6%. De 1S-score rekenen lag in 2022 op 48,3%, terwijl het landelijk gemiddelde op 48,4% lag. Op de 1S/2F-score willen we groeien in de komende jaren. Ons streven is om over vier jaar een 1S/2F-score te halen van 55%. We hebben daarom in 2021 een tweetal vakspecialisten rekenen opgeleid. Deze vakspecialisten maken deel uit van de ontwikkelgroep rekenen. De vakspecialisten analyseren de rekenopbrengsten en zij richten zich op de rekeninstructie in de groepen.
- In augustus 2022 hebben we een nieuwe rekenmethode ingevoerd: Wereld in Getallen 5. Wereld in Getallen 5 combineert de sterke elementen uit de traditionele en realistische rekendidactieken in één vorm: evenwichtig rekenen. De methode biedt een goede balans tussen oefenen en realiteit. Drie didactische modellen ondersteunen jou als leerkracht bij het geven van goed rekenonderwijs: het drieslagmodel, het handelingsmodel en het hoofdfasenmodel.
- In 2022 hebben we een start gemaakt met onze ambitie Expliciete Directe Instructie 2.0. In onze visie speelt de leerkracht een centrale rol bij het leren van leerlingen. Daarnaast leggen we een grote nadruk op de elementaire vaardigheid rekenen. We hebben daarin hoge verwachtingen van alle leerlingen en helpen iedereen om de basisdoelen te behalen. We willen leerkrachten een stevige basis aanreiken wat betreft leerkrachtvaardigheden die nodig zijn om bij alle leerlingen kennis, inzichten en vaardigheden te verhogen. Ook willen we hun kennis en vaardigheden vergroten op het gebied van het formuleren van concrete lesdoelen en het hierbij ontwerpen van een heldere instructie. Het boek Expliciete Directe Instructie 2.0 zien we als waardevolle basis. EDI is een bewezen aanpak om de leseffectiviteit te verhogen en te zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij alle leerlingen. Daarnaast gebruiken wij toetsgegevens niet om de leerlingen, maar om de kwaliteit van ons onderwijs te beoordelen. Onze ambitie is dat alle leerkrachten kwalitatief hoogwaardige lessen geven met een concreet lesdoel, kraakheldere instructie en actieve leerlingen. We controleren voortdurend of de leerlingen de instructie begrijpen en nemen op basis hiervan beslissingen voor het vervolg van de les.
- We werken in groep 1 en 2 aan vakmanschap van het jonge kind. Een professionaliseringstraject van het team van de onderbouw (groep 1 en 2). De blik is gericht op de nieuwe situatie waarbij het uitdragen van een gezamenlijke visie de basis is. Er wordt een relatie gelegd met de didactische visie op het jonge kind. Dat leidt tot de ontwikkeling van de kwaliteitskaarten rondom spelgeoriënteerd leren en werken vanuit de zone van de naaste ontwikkeling.
- Met ingang van 1 augustus 2021 is de wettelijke opdracht burgerschap aangescherpt. Burgerschapsonderwijs wordt al jaren op onze scholen gegeven. De aanscherping van de wet in 2021 vraagt van ons opnieuw een doordenking van ons burgerschapsonderwijs. Via SLRO en tijdens de verschillende FPO Rijnmond-directieberaden heeft de directeur zich in 2022 laten voorlichten op het gebied van burgerschap. Op de studiedagen stonden we bij de openingen stil bij dit thema aan de hand van verschillende Bijbelgedeelten. In 2023 zal

dit een vervolg krijgen en zal de commissie burgerschapsonderwijs aan de slag gaan om een visie op het burgerschapsonderwijs op de Olijfboom te ontwikkelen.

Het is nodig dat het team zich blijft ontwikkelen, dat het team stabiel en capabel is, dat er professionele ruimte en voldoende geld en middelen beschikbaar zijn om dit te kunnen realiseren. Al met al komt er genoeg op ons af, maar voor alles geldt: Zo de Heere wil en wij leven.

Toekomstige ontwikkelingen

We willen onze collectieve ambitie in de komende schoolplanperiode 2023-2027 handen en voeten geven in de praktijk. De onderstaande ambities geven aan waar we als De Olijfboom de komende jaren een volgende stap willen zetten, waar we ons in willen ontwikkelen. Ze kunnen aansluiten bij de kerndoelen en daarnaast kunnen ze ook aangeven waar we ons als school in willen onderscheiden. Ze bestrijken een lange(re) periode van meerdere jaren. We hebben gekozen voor de volgende ambities. We hebben deze ambities geprioriteerd:

1. Sociale Veiligheid
2. Professionele Leergemeenschap
3. Rekenen
4. Expliciete Directe Instructie
5. (begrijpend) lezen
6. Groeien in vakmanschap: Het jonge kind (kleuters)
7. Burgerschap

Internationalisering

Het thema internationalisering is verweven binnen ons onderwijspakket. Zo vinden we de beheersing van het Engels van groot belang om te communiceren en samen te werken in een internationale context. Het geeft leerlingen het benodigde vertrouwen om zich thuis te voelen in de mondiale samenleving, waarin Engels de tweede taal van steeds meer mensen is. Onze school start met onderwijs inzake de Engelse taal in groep 1. Daarnaast besteedt onze school aandacht aan internationale aspecten in de zaakvakken (wereldoriëntatie).

Onderzoek

Het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden vormt een steeds belangrijker issue in onze maatschappij. Onze vakspecialisten spelen hier een belangrijke rol in. De rekenvakspecialisten bijvoorbeeld analyseren het rekenonderwijs. N.a.v. die resultaten wordt een plan opgesteld om het rekenonderwijs te verbeteren.

Passend onderwijs

De gedachte achter de Wet Passend Onderwijs, 'ieder kind heeft recht op een passende plaats in het onderwijs, bij voorkeur zo thuisnabij mogelijk' is een ideaal streven dat de VVOGG van harte onderschrijft.

De VVOGG denkt blijvend na over het innoveren van Passend Onderwijs. Daarbij willen we de positie van De Olijfboom in de inclusieve samenleving van Capelle aan den IJssel verbeteren. Concreet denken we hierbij aan een passend zorg- en onderwijsaanbod voor leerlingen met een eigen leerlijn op hun niveau. Dit krijgt optimaal gestalte in een intensieve samenwerking

met het SO in Barendrecht. Bij invoering van Passend onderwijs is het verlangen naar inclusiever onderwijs een belangrijk thema.

Uitgangspunt van Passend onderwijs is dat leerlingen thuisnabij onderwijs ontvangen. Ook samenwerkingsverband Berséba en de gemeente Capelle aan den IJssel hebben de ambitie om het onderwijs zo inclusief mogelijk aan te bieden. Daarom is dit voor ons een belangrijk gesprekspunt. Thuisnabij betekent soms ook dat leerlingen naar een speciale voorziening, zoals het S(B)O, gaan.

De doelen met betrekking tot Passend onderwijs zijn:

- Optimale begeleiding van onderwijsassistentie m.b.t. leerlingen met arrangementgelden
- Beschikbaar stellen en inrichten van ruimten
- Professionele ambulante begeleiding vanuit het samenwerkingsverband

Deze doelen zijn voortgekomen vanuit de ambities, zoals verwoord in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP), het Schoolplan (SP) en Strategisch bestuur beleidsplan (SBP) en zoveel als mogelijk SMART geformuleerd. Het bestuur is tot deze doelen gekomen vanuit het besef dat onze school een centrale rol vervult in het tegemoetkomen aan de ontwikkelbehoeften van kinderen en dat ieder kind recht heeft op de begeleiding die het nodig heeft. Het bestuur heeft de middelen die hiervoor zijn ontvangen in de lumpsum, beschikbaar gesteld.

Met betrekking tot Passend onderwijs wordt op De Olijfboom gewerkt aan:

- We streven naar een inclusieve school en gaan over elke (zorg)leerling het gesprek aan. Als deze met interne en externe hulp geplaastst kan worden, is de leerling van harte welkom.
- We hebben de grenzen van ons 'kunnen en willen' geformuleerd en we hanteren deze grenzen in de praktijk.
- Evalueren en bijstellen van het ondersteuningsprofiel in het kader van Passend onderwijs met als resultaat een document waar onze ambities in verwoord zijn met betrekking tot de zorg.
- We streven naar rust in de procedure van aanmelding van een (zorg)leerling. Belangrijk om daarin weloverwogen te streven naar een situatie waarbij een leerkracht alle leerlingen in de klas kan houden.
- Daarnaast werken we in het kader van Passend Onderwijs in De Olijfboom met:
 - ✓ Interne begeleiding
 - ✓ Onderwijsassistentie
 - ✓ Consultaties orthopedagoog
 - ✓ Psychologische onderzoeken
 - ✓ Ploeterklas voor hoogbegaafde leerlingen of leerlingen die extra uitdaging nodig hebben
 - ✓ Schoolmaatschappelijk werk (SMW)

De Olijfboom

Er is aan inkomsten een bedrag voor Passend Onderwijs ontvangen: € 134.664,-.

Deze inkomsten zijn besteed aan de leerlingenzorg en worden jaarlijks verantwoord naar "Berséba", het samenwerkingsverband waar onze school bij aangesloten is. Er wordt als school een fors bedrag per jaar ontvangen om daarmee de leerlingenzorg voor een groot deel te kunnen bekostigen. Het samenwerkingsverband "Berséba" vraagt aan het eind van een begrotingsjaar een verantwoording over hoe de gelden zijn besteed.

Naast deze gelden is er € 19.000,- ontvangen als inkomsten voor arrangementen en PGB's. Deze gelden worden specifiek besteed aan de begeleiding van enkele bijzondere zorgleerlingen.

Doelen waaraan het geld vanuit het samenwerkingsverband is uitgegeven:

- Optimale begeleiding meer- en hoogbegaafdheid (MHB) m.b.v. arrangementen MHB
- Professionele Ambulante Begeleiding vanuit Berséba
- Optimale begeleiding van leerlingen door onderwijsassistentie m.b.v. arrangementengelden
- Deelname directie/IB aan bijeenkomsten
- begeleiding van de orthopedagoog voor o.m. geplande consultaties
- begeleiding van ambulante begeleiders (o.a. begeleiding i.v.m. selectief mutisme, een down-leerling)
- IQ onderzoeken en/of andere onderzoeken bij bepaalde zorgleerlingen
- leerlingenonderzoeken die bijvoorbeeld door Driestar Educatief worden afgenomen
- materialen die noodzakelijk zijn bij bepaalde zorgtrajecten (denk aan materiaal voor dyslexie)
- scholingsmomenten van de onderwijsassistenten
- deelname leerkracht ploeterklas aan de hoogbegaafdheidsnetwerken (Berséba)
- gedeeltelijke salariskosten van IB-ers en onderwijsassistenten enz.
- werken met Plusgroep (1 dagdeel per week)
- materialen voor de Kanjertraining
- opleiding van één van de leerkrachten tot kanjercoördinator
- diverse extra materialen voor de ploeterklas.

Op 3 oktober 2022 heeft de Olijfboom deelgenomen aan een audit in opdracht van SMW Berséba naar de kwaliteit van de basisondersteuning. Het doel van deze audit is een beeld te krijgen van de kwaliteit van de basisondersteuning. Na te gaan wat goed gaat en aan te geven waar mogelijkheden tot verbetering liggen.

De auditcommissie heeft de school op verschillende onderdelen getoetst op de zelfbeoordeling zoals vastgelegd in het SOP-basisondersteuning door lesobservaties, gesprekken en documentenanalyses. Als sterke punten kwam het volgende naar voren:

- Hard gewerkt heeft aan het samenvoegen van twee afzonderlijke scholen. De scholen verschilden op onderdelen behoorlijk van elkaar, maar is nu één school met een duidelijke visie, missie en kwaliteitsaanpak (o.a. ambitiekaarten en kwaliteitskaarten). Het MT noemt hierbij de toegevoegde waarde van de begeleiding door Both & de Bruijn.
- Sociale veiligheid heel belangrijk vindt. Dit is terug te zien in de duidelijk zichtbare regels en routines.
- Zich open en transparant opgesteld heeft in deze audit; dit was zowel door het MT, als de leerkrachten en de ouders.

Op basis van het onderzoek kregen we tot de volgende suggesties:

- Neem de tijd om te vieren wat je al bereikt hebt en ga niet te snel door met de vele (goede!) plannen. Het team heeft een grote inspanning geleverd in het afgelopen jaar om te komen waar jullie nu staan. Houd de draagkracht en de draaglast in balans.
- Communicatie blijft van groot belang. In het team, maar ook met de ouders en leerlingen. Denk aan de inhoudelijk invulling van kindgesprekken (bv. bespreken leerdoelen/resultaten met de leerlingen van de bovenbouw) en de communicatie over én het doel van straffen. Ook geven we in overweging om de mogelijkheid van een time-outplaats te onderzoeken.
- Geef input aan Berséba over onderwerpen, die voor jullie relevant zijn en geef eerlijk feedback op opmerkingen vanuit Berséba, die geen recht doen aan jullie inspanningen en intenties. Of check of jullie interpretatie van die opmerkingen klopt met hun bedoelingen.

De commissie dankte de school en de gesprekspartners voor de wijze waarop zij de commissie inzicht hebben gegeven de vormgeving van de basisondersteuning.

Extra ondersteuning nieuwkomers

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de [Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering NPO artikel 10 en 12](#) nadere verantwoording plaatsvinden.

De Olijfboom heeft echter geen gebruik gemaakt om deze bekostiging aan te vragen.



2.2 Personeel en professionalisering

Werkgever

De personeelsleden van De Olijfboom zijn in dienst van de VVOGG. Het personeelsbeleid is daarom centraal vormgegeven. Alle personeelsleden onderschrijven de grondslag en het identiteitsprofiel van de VVOGG.

De CAO-PO met het daarop gebaseerde integraal personeelsbeleid is leidend.

Hieronder enkele overzichten per 31 december van het verslagjaar.

Professionals

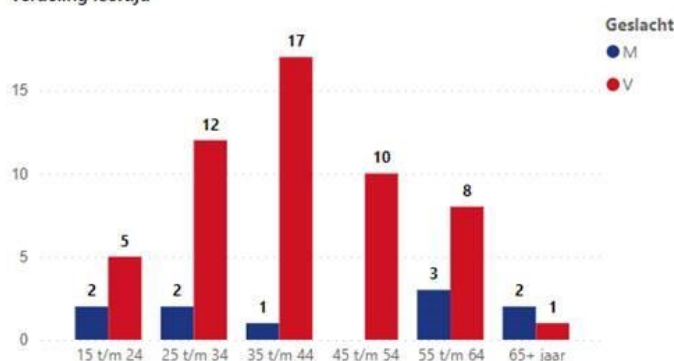
Onderwijskwaliteit is voor het grootste deel afhankelijk van bevoegde en bekwame leidinggevendenden, leerkrachten en onderwijsondersteuners. Er wordt uitgegaan van het principe dat de professional ervoor zorgt dat hij/zij elke dag het beste onderwijs wil geven aan de kinderen. Er is vertrouwen in het functioneren van onze professionals. Elk personeelslid maakt zichtbaar hoe er is gewerkt aan professionalisering en met welk resultaat op het gebied van onderwijs. Met behulp van de gesprekkencyclus wordt dit besproken. Op deze wijze ligt de verantwoording van elke dag het beste geven aan de kinderen bij onze professionals.

Personeel in cijfers

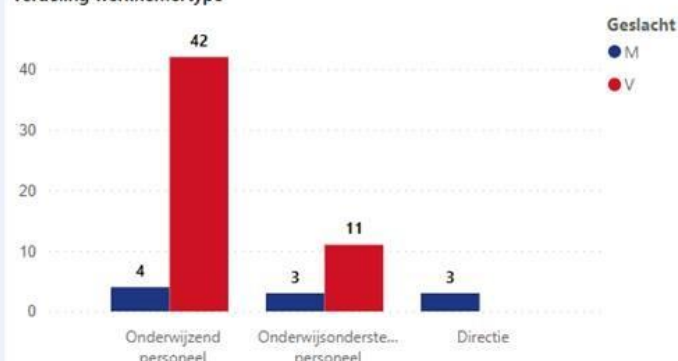
Onderstaande overzichten geven een beeld van de gang van zaken m.b.t. het personeel per december 2022:

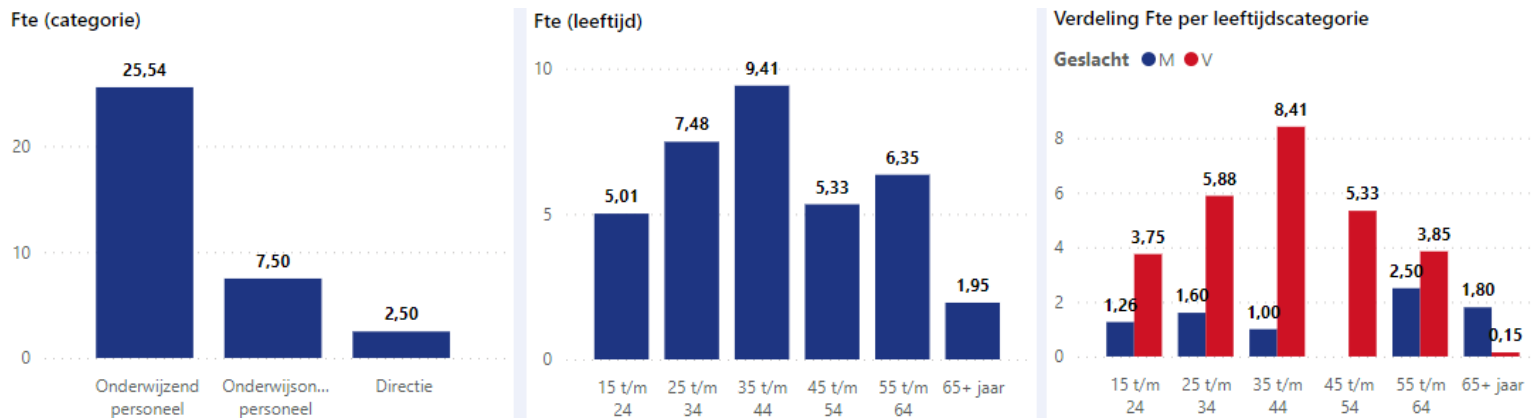
Aantal mannen	Aantal vrouwen	Gemiddelde leeftijd	Aantal unieke medewerkers
10 (15.87%)	53 (84.13%)	41,44	63
Aantal voltijd	Aantal deeltijd		
5 (7.94%)	58 (92.06%)		

Verdeling leeftijd



Verdeling werknemertype





Doelen en resultaten t.a.v. personeelsbeleid

Personeel is van onschatbare waarde voor onze vereniging. Het onderwijs valt of staat met de leerkracht. Heel belangrijk is dan ook dat de randvoorwaarden m.b.t. welbevinden en ontwikkelingsmogelijkheden op orde zijn. Goed werkgeverschap is van groot belang. Een belangrijk doel voor de komende periode is en blijft het beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel op de juiste plek. Doelgerichte werving en scholing is nodig.

De teamleiders geven daadwerkelijk handen en voeten aan het onderwijskundig beleid en sturen de collega's aan. Samen met de directeur-schoolleider voorzien zij het personeel, naast veel verantwoordelijkheden en taken, van voldoende ambulante tijd en opleidingsmogelijkheden.

Daarnaast is er ook ruimte voor zijinstromers en voor collega's die willen doorstromen van de functie van onderwijsassistent naar de functie van groepsleerkracht.

- Voor het personeel is een goede extra ruime studieregeling vastgesteld, in lijn met goed werkgeverschap om de ontwikkeling van de medewerkers blijvend te bevorderen en te ondersteunen.
- Het personeel is consequent betrokken geweest bij alle nieuwe kansen en nieuwe materialen en de inrichting van het nieuwe schoolgebouw. Ook is het nieuwe logo, de nieuwe huisstijl en de nieuwe website van de school dankzij de enorme betrokkenheid van het personeel bedacht, ontwikkeld en gerealiseerd. In 2023 zal de nieuwe huisstijl van het bestuur ingevoerd worden. Deze is aangepast op de huisstijl van De Olijfboom.
- Verder wil de VVOGG ervoor zorgen dat het ziekteverzuim laag blijft, omdat dat ook de kwaliteit van het onderwijs en de stabiliteit voor de leerlingen ten goede komt. Het ziekteverzuim onder het personeel van de Olijfboom was in 2022 laag. We beseffen dat gezondheid en ziekte niet in onze hand ligt maar in Gods hand.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Op 1 februari 2022 ging de heer A.J.L. Paul uit dienst. Vanaf 1994 was hij werkzaam op de Eben-Haëzerschool in de functie van adjunct-directeur. In 2002 werd hij directeur van de Eben-Haëzerschool. Jarenlang mocht hij in alle getrouwheid en betrokkenheid de belangen van de

Eben-Haëzerschool behartigen. Naast de verschillende verbouwingen heeft hij ook veel betekend voor de bouw van de nieuwe school De Olijfboom.

In het voorjaar van 2022 namen we afscheid van juf A.M. Harlaar. Zij ging met vervroegd pensioen. Zij startte op 1 augustus 1980 op de Rehobothschool te Rotterdam. Na bijna 42 jaar in dienst te zijn geweest namen we in het voorjaar van 2022 afscheid van haar.

In het voorjaar van 2022 ging onderwijsassistent J.A. Groenendijk-Middelkoop met pensioen. Zij was vanaf 2008 in dienst van de VVOGG.

Naast de bovengenoemde collega's namen we in 2022 ook afscheid van de collega's:

- ✓ Meester D.H. Offermans die een benoeming aanvaardde in het voortgezet onderwijs.
- ✓ Juf G. van Ooijen-Speksnijder die een benoeming aanvaardde op een andere basisschool.
- ✓ Juf N.N. Jongeneel-Mieras die benoeming aanvaardde in het middelbaar beroepsonderwijs.

Uitkeringen na ontslag

Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap van het bestuur, kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd. In het boekjaar 2022 hebben geen afrekeningen of inhoudingen op de bekostiging betreffende uitkeringen van ex-werknemers plaatsgevonden.



Professionalisering

Zie hiervoor de onderwijskundige ontwikkelingen beschreven vanaf pagina 20.

Algemeen

- Het team is in 2022 diverse keren fysiek bij elkaar geweest i.v.m. een studiedag in het kader van de verdere doorontwikkeling van het integratieproject 'Samen bouwen in Vertrouwen.' Daarnaast vond er een tweetal studiedagen plaats die in het teken stonden van het instructiemodel Expliciete Directe Instructie 2.0. (EDI 2.0). Het werken met EDI 2.0 werd gekoppeld aan het rekenonderwijs.
- Bij alle leerkrachten zijn klassenbezoeken afgelegd door de teamleiders en/of de directeur. Met alle personeelsleden zijn ontwikkelings- of functioneringsgesprekken gevoerd. Daarnaast heeft de nieuwe directeur-bestuurder met alle personeelsleden een kennismakingsgesprek gehouden.
- Omdat de kwaliteit en de identiteit van onze scholen afhankelijk zijn van de leerkracht voor de groep zijn we in 2022 verder gaan werken aan een professionele pedagogische leergemeenschap op beide scholen. Immers is vakmanschap één van onze kernwaarden. Het professionaliseren deden we o.a. in de vorm van leerbijeenkomsten. Door de coronacrisis moesten een aantal leerbijeenkomsten digitaal plaatsvinden.
- Verschillende collega's EHBO en BHV-cursus gevolgd.
- Op De Olijfboom zijn er twee veiligheidscoördinatoren/ kanjercoördinatoren.
- Vanaf 2022 werken we op De Olijfboom met vakspecialisten. Op De Olijfboom zijn 2022 twee vakspecialisten rekenen opgeleid.

De Olijfboom – behaalde doelen

- Enkele collega's volgden cursus voor de Kanjertraining.
- De onderwijsassistentes hebben met elkaar ook enkele scholingsmomenten bijgewoond op het gebied van Remedial Teaching en Rekenen.
- De invulling van de bouwvergaderingen is in het afgelopen jaar ook veranderd. In 2022 zijn we verder gegaan met het houden van koffiemomenten in de verschillende bouwen. Tijdens de koffiemomenten is er ruimte om bouwgebonden zaken met elkaar te bespreken. Dit voorziet in de behoefte van collega's.
- De directeur-schoolleider volgde ook in 2022 het herregistratietraject schoolleiders, samen met andere directeurs van FPO Rijnmond bij Turn Around. De directeur is 2022 gestart met de module 'Module 4 - Ik en/in mijn omgeving'. Schoolleiders in het primair onderwijs die een leidinggevende rol hebben en vallen onder de cao primair onderwijs moeten zich registreren als Registerdirecteur onderwijs (RDO). Met een basisregistratie tonen zij aan dat zij beschikken over de basiskwalificaties uit de beroepsstandaard voor schoolleiders in het primair onderwijs.
- Eén van de teamleiders heeft in 2022 de opleiding Middenmanagement Primair Onderwijs afgerond. Teamleiders nemen een centrale positie in tussen meerdere factoren. In de basisschool zijn de voornaamste factoren de kinderen en hun ouders, de leerkrachten, de directie en andere teamleiders. Als teamleider opereer je hiertussen en onderhoud je relaties met hen. Het doel van deze relaties is het bouwen aan en versterken van goed onderwijs: de kerntaak van de school.
- Eén van de intern begeleiders is in 2022 begonnen met de opleiding Schoolopleider PO. Zij hoopt deze opleiding 2022 af te ronden. De schoolopleider speelt een belangrijke rol bij het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leerkrachten in het basisonderwijs.

Aanstaande leraren van de pabo van Driestar hogeschool, krijgen een aanzienlijk deel van hun opleiding op de basisschool. De schoolopleider zorgt voor een leer- en werkklimaat waarin dat mogelijk is.

Sociale veiligheid

Er is extra aandacht gegeven aan de sociale veiligheid op school. Op de Olijfboom zijn in 2022 kinderen, leerkrachten en ouders van twee scholen samengekomen. Op De Olijfboom zien we leerkrachten, leerlingen en ouders die in vertrouwen samenleven en leren. De Bijbelse opdracht om God lief te hebben en onze naaste als onszelf is hierin leidend voor ons. We willen blijvend werken aan een rustig en veilig leerklimaat. We maken gebruik van de Kanjertraining. Deze methode bevordert vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect.

De vragenlijsten (Kanvas) in het domein sociale veiligheid zijn afgenomen en besproken. De veiligheidscoördinatoren bewaken en bespreken allerlei zaken die te maken hebben met de sociale veiligheid.

Om de veiligheid op het schoolplein te bevorderen moesten in 2022 de pauze- en schooltijden aangepast worden. Na een enquête in september 2022 onder de ouders en onder het personeel konden we in overleg met de medezeggenschapsraad na de herfstvakantie de school- en pauzetijden aanpassen, zodat er minder kinderen tegelijk in de pauze op het plein aanwezig zijn. De school startte vanaf de herfstvakantie om 08.45 uur. De onder-, midden- en bovenbouw hebben nu gescheiden kleine pauzes en grote pauzes. Deze aanpassing zorgde dat de veiligheidsbeleving toe is genomen.

Strategisch personeelsbeleid

Goede arbeidsverhoudingen worden gekenmerkt door goede arbeidsvoorwaarden. De VVOGG staat een personeelsbeleid voor dat aansluit bij de wensen en eisen die vanuit de arbeidsmarkt leven en bij de wensen van degenen die bij ons werkzaam zijn.

Dat houdt in dat:

- er een wisselwerking bestaat tussen de werkgever en personeelslid;
- er een samenhang is met andere beleidsterreinen;
- er afstemming is tussen de doelstellingen van de school en het handelen van ieder personeelslid;
- de personeelsinstrumenten (taakbeleid, functioneringsgesprekken, persoonlijke ontwikkeling, enz.) op een systematische wijze in samenhang ingezet worden voor een goed personeelsbeleid;
- leiding en personeel voor het bijdragen aan en realiseren van het personeelsbeleid, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, betrokken is bij het beleid.

Personeelsbeleid is primair gericht op het behalen van onze onderwijsdoelen. Hiervoor is het bieden van professionele ruimte en het welbevinden van ons personeel belangrijk.

Elk jaar wordt voor de school – in overleg en met instemming van de medezeggenschapsraad (PG) – een formatieplan opgesteld. Het voornemen is in 2023 een bestuursformatieplan op te stellen waarin we de inzet van de personele middelen in een meerjarenplan uitwerken.

De VVOGG biedt ruimte aan medewerkers om zich professioneel te ontwikkelen. We streven ernaar het personeel te boeien voor onze organisatie en vast te houden. Zo zijn er opleidingsmogelijkheden en andere zaken ingericht om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Wat betreft de functiemix sturen we op een natuurlijke ontwikkeling zonder dit



geforceerd af te dwingen. We zijn alert om vroegtijdig te signaleren of er sprake is van een te hoge werkdrukbeleving.

Het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd door digitale cockpits maar vooral door dialoog, gesprekken etc.

Er zijn geen personeelstevredenheid- en oudertevredenheidsonderzoeken afgenomen in 2022. We hopen dat in 2023 te doen.

Aanpak werkdruk

In het verslagjaar heeft de vereniging van de overheid extra financiële middelen gekregen om de werkdruk van het personeel te verminderen. Op De Olijfboom is in overleg met het team en met instemming van de MR besloten hoe de middelen werden ingezet. De in 2022 ontvangen middelen (€ 120.740,71) zijn volledig besteed.

Inzet middelen 2022

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2022	Toelichting
Personeel (conciërge)	€ 57.722,-	Salariskosten conciërge
Personeel (overig)	€ 64.685,-	Uitbreiding MT 1 dag, IB 1 dag en OA 3 dagen
Personeel (overig)	€ 3.200,-	Vrij roosteren i.v.m. toetsbesprekingen en groepsbesprekingen
Personeel (overig)	€ 3.600,-	Vervanging startende leerkrachten
Personeel (overig)	€ 15.877,-	Inzet leerkracht bewegingsonderwijs
Totaal uitgegeven	€ 145.084,-	

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Goede en functionele huisvesting is een randvoorwaarde voor goed onderwijs aan de kinderen. In 2022 betrok De Olijfboom haar nieuwe schoolgebouw! Het nieuwe gebouw voldoet in meerdere opzichten aan de wensen van de gebruikers en biedt personeel en kinderen een prettige leer- en werkomgeving. Dat geldt ook voor de buitenruimte, waar kinderen op verschillende plekken tot spelen kunnen komen.

In het gebouw is ook een ruimte ingericht voor de peuteropvang en de buitenschoolse opvang. Dat biedt kinderen de mogelijkheid vanaf een vroeg stadium in een ontwikkelrijke omgeving te verblijven. Een vroege ontwikkeling biedt kinderen in de regel een kansrijke basis voor de verdere schoolontwikkeling.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

We hebben de verantwoordelijkheid (dit heeft te maken met onze visie op rentmeesterschap) te zorgen voor een lage milieubelasting en goede leefbaarheid in het algemeen.

We laten ons inspireren, vergroten onze kennis en verkennen routes die helpen bij minderen op materialen, producten en energie.

In de voorbereiding op de nieuwbouw is ingestoken op een lager energieverbruik waardoor de school voldoet aan de eisen van een 'bijna energie-neutraal gebouw' (BENG). Op materiaalgebruik is gelet op duurzaamheid en een lagere milieubelasting. Verder voldoet de school aan de wettelijke eisen van de zogenaamde 'Frisse School'. Hierdoor is het klimaat in de school op onder andere temperatuur en ventilatie op orde.



2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het doel van de vereniging is de huidige onderwijskwaliteit te behouden en zo mogelijk te verbeteren. In de schoolplan zijn de doelen die daarvoor worden aangewend, benoemd. In de begroting vormen deze uitgangspunten altijd de leidraad. Indien de gewenste invulling hiervan binnen de begroting niet passend is, wordt nagegaan waar de inzet van middelen kan worden verminderd, echter zonder daarbij al teveel afbreuk te hoeven doen aan de doelstelling.

Onderstaande tabel toont de doelen die het bestuur zichzelf heeft gesteld ten aanzien van het financieel beleid.

Doelstelling	Status
Het weerstandsvermogen van de publieke reserve mag niet lager dan 15% zijn.	Het weerstandsvermogen is hoger.
De personele kosten bedragen minimaal 80% van het totaal van de lasten.	Is aan voldaan.
De reserves/ voorzieningen zijn voldoende voor toekomstige uitgaven en risico's.	Is aan voldaan.
Minimale solvabiliteit van 0,6 (exclusief voorzieningen).	Is aan voldaan.
Specifieke begroting opstellen voor de school.	Is aan voldaan.
Financiële kwartaalrapportages opstellen, analyseren en indien nodig de budgetten/ uitgaven aanpassen.	Is aan voldaan.
Scholingsgelden worden ingezet voor de team- en persoonlijke ontwikkeling. Het ondersteunt het schoolbeleid en de schoolontwikkeling.	Is aan voldaan.
De publieke reserves zijn hoger dan de signaleringswaarde. In een periode van meerdere jaren wordt hieraan uiterlijk 2027 aan voldaan.	De meerjarenbegroting laat een duidelijke trend zien naar de gestelde norm. In 2023 wordt een vermogensanalyse gemaakt, zodat de minimale norm voor de school kan worden bepaald.

De verantwoording van het financiële beleid kunt u vinden vanaf pagina 38.

Opstellen meerjarenbegroting

Jaarlijks wordt door de directie in samenspraak met de VGS en de penningmeester van het TB de meerjarenbegroting opgesteld en getoetst aan de huidige financiële kaders. Daarna (na advies van de MR) vastgesteld. In verband met de ontwikkelingen op verenigingsniveau (met name daling van het aantal leerlingen) en de kaders vanuit de onderwijsinspectie aangaande de hoogte van het vermogen, wordt in 2023 een vermogensanalyse uitgevoerd en aan de hand daarvan wordt de norm bepaald.

Investeringsbeleid

Jaarlijks wordt door de directie het investeringsplan ge-update. Voor onderwijsmateriaal gelden vaste afschrijvingstermijnen. Nieuwe investeringen zijn mogelijk als nut en noodzaak duidelijk is en de investeringen vallen binnen de financiële kaders.

Treasury

Hiervoor verwijzen wij naar de financiële verantwoording elders in het jaarverslag.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

Eind augustus 2021 publiceerde het ministerie van OCW de regeling bijzondere en aanvullende bekostiging Nationaal Programma Onderwijs 2021-2022 (NPO). Daaruit blijkt dat de NPO-bekostiging wordt aangemerkt als normale lumpsumbekostiging (normatieve rijksbijdrage). De verantwoording vindt dus plaats op grond van de reguliere verslaggevingsregels die gelden voor de lumpsumbekostiging. Daarnaast zal er geen sprake zijn van een terugvordering van niet bestede NPO-middelen.

Gevolgde proces

Van de overheid hebben we de zgn. NPO-gelden ontvangen. Aan de hand van de schoolresultaten is er vastgesteld hoe deze gelden het beste ingezet zouden kunnen worden. Door het afnemen van de Kanvasvragenlijsten hebben we geïnventariseerd hoe het welbevinden van onze leerlingen was.

Ook is de MR over de bestedingsdoelen van de NPO gelden geïnformeerd en heeft zij haar instemming hieraan kunnen geven.

Via de weekbrief hebben we de besteding van deze gelden toegelicht aan het personeel. Grotendeels sluiten de bestedingen aan bij de ambities die door de collega's op de studiedagen geprioriteerd zijn:

1. Sociale Veiligheid
2. Professionele Pedagogische Leergemeenschap (PLG)
3. Rekenen
4. Expliciete Directe Instructie
5. (Begrijpend) Lezen

In het licht van de door het personeel geprioriteerde ambities willen we de volgende activiteiten ondernemen of hebben we de volgende activiteiten al ondernomen. De activiteiten worden vergoed vanuit de NPO-gelden.

Ad. 1.

Uit de resultaten van de sociale veiligheidsvragenlijsten kunnen we niet hard maken dat onze leerlingen zich onveiliger zijn gaan voelen door de coronaperiode. Wat we wel merkten is dat de leerlingen en de collega's de momenten van elkaar op een ontspannen wijze ontmoeten erg gemist hebben. We hebben een deel van de gelden ingezet voor de schooluitjes van de leerlingen en de personeelsuitjes. De activiteiten bij deze uitjes zijn gericht op het groepsgebeuren. Door de coronaperiode hebben we veel gemist als leerlingen maar ook als collega's.

In het kader van de Sociale Veiligheid worden onze veiligheidscoördinatoren gecoacht door Kanjertraining. Daarnaast hebben alle collega's een studiedag Kanjertraining gevolgd in april 2021. In diverse groepen heeft er een interventie van de Kanjertraining plaatsgevonden.

Ad. 3.

Vanuit de resultaten van ons rekenonderwijs op de beide scholen is het volgende gebleken:

Data referentieniveaus	Rehobothschool		Eben-Haëzerschool	
2017-2018	1F → 95,2%	1S → 38,1%	1F → 88,6%	1S → 51,4%
2018-2019	1F → 96,0%	1S → 40,0%	1F → 97,2%	1S → 69,4%
2020-2021	1F → 88,5%	1S → 30,8%	1F → 97,1%	1S → 42,9%
Gemiddeld	1F → 93,2%	1S → 36,3%	1F → 94,3%	1S → 54,6%

We zien dat de percentages 1S onder druk staan. De coronaperiode heeft de rekenresultaten niet positief beïnvloed. De inspectie heeft als minimum gesteld:

1F = 85%

1S = 50%

We hebben om ons rekenonderwijs de komende jaren te verbeteren twee vakspecialisten (John de Deugd en Charlene Vuik-de Vos) gevraagd een opleiding tot vakspecialist te volgen en het rekenonderwijs op 'De Olijfboom' te analyseren en uiteindelijk samen met het team te verbeteren. Zij hebben als ambitie gesteld gezien de populatie van onze leerlingen:

1F = 97%

1S = 55%

Op één van de studiedagen is het bovenstaande ook besproken met alle collega's. De vakspecialisten volgen nu de opleiding. Aan de cursus en aan de vervanging zijn kosten verbonden die we vanuit de NPO-gelden betalen.

Ad. 4.

In 2022-2023 e.v. willen we EDI gaan invoeren. Expliciete Directe Instructie (EDI) is een bewezen aanpak om de leseffectiviteit te verhogen en te zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij alle leerlingen. De vrouw of man voor de klas is daarbij de sleutel tot succes.

Ad. 5.

Tijdens de coronaperiode heeft het leesonderwijs een stimulans gekregen. Dat willen we vasthouden en ons leesonderwijs een blijvende stimulans geven: zowel de klassenbibliotheek als de nieuwe inrichting van de (nieuwe) schoolbibliotheek. De Rehobothschool beschikte al over een schoolbibliotheek. Deze schoolbibliotheek verhuisd naar "De Olijfboom". De boeken die hier geleend worden, mogen de leerlingen mee naar huis nemen. Daarnaast willen we zorgen dat alle groepen beschikken over een up-to-date klassenbibliotheek.

Personeel

De NPO-gelden mogen ook ingezet worden om extra personeel 'in te vliegen.' Dat laatste valt vanwege de enorme krapte op de arbeidsmarkt niet mee. Toch is het ons gelukt een drietal onderwijsassistenten te benoemen in 2021. We hoopten natuurlijk ook extra (inval)leerkrachten te benoemen, maar dat is ons tot op heden niet gelukt. Dankzij de NPO-gelden konden we ook in 2021 het aantal leerlingen in een groot aantal groepen laag houden.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) nadere verantwoording plaatsvinden.

In het kader van de verdeling van de onderwijsachterstandsmiddelen door de overheid, ontvangt onze school een gering bedrag. In het jaar 2022 hebben we hiervoor een bedrag van ruim € 800,- ontvangen. Dit bedrag is besteed aan de inzet van extra ondersteuning ten behoeve van de kinderen met een onderwijsachterstand.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Deze paragraaf wordt beschreven bij de financiële verantwoording.

Tenslotte

In dankbaarheid zien we terug op het jaar 2022. In onderlinge verbondenheid werd door alle medewerkers van de scholen een bijdrage geleverd aan het reformatorisch basisonderwijs. Tevens werd er intensief meegedacht en meegewerkt aan de samenvoeging tot en de verhuizing naar De Olijfboom. Met het gebed om Gods hulp willen we in 2022 ons weer volledig richten op het reformatorische onderwijs in de nieuwe samenstelling.

Het bestuur bedankt alle medewerkers voor hun betrokkenheid en inzet binnen de scholen en de wijze waarop zij van betekenis waren voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd. Ook dankt het bestuur de hulp die ze kreeg van de ouders en andere vrijwilligers bij de werkzaamheden aan de nieuwe school na de oplevering. Wat is er veel werk verzet!

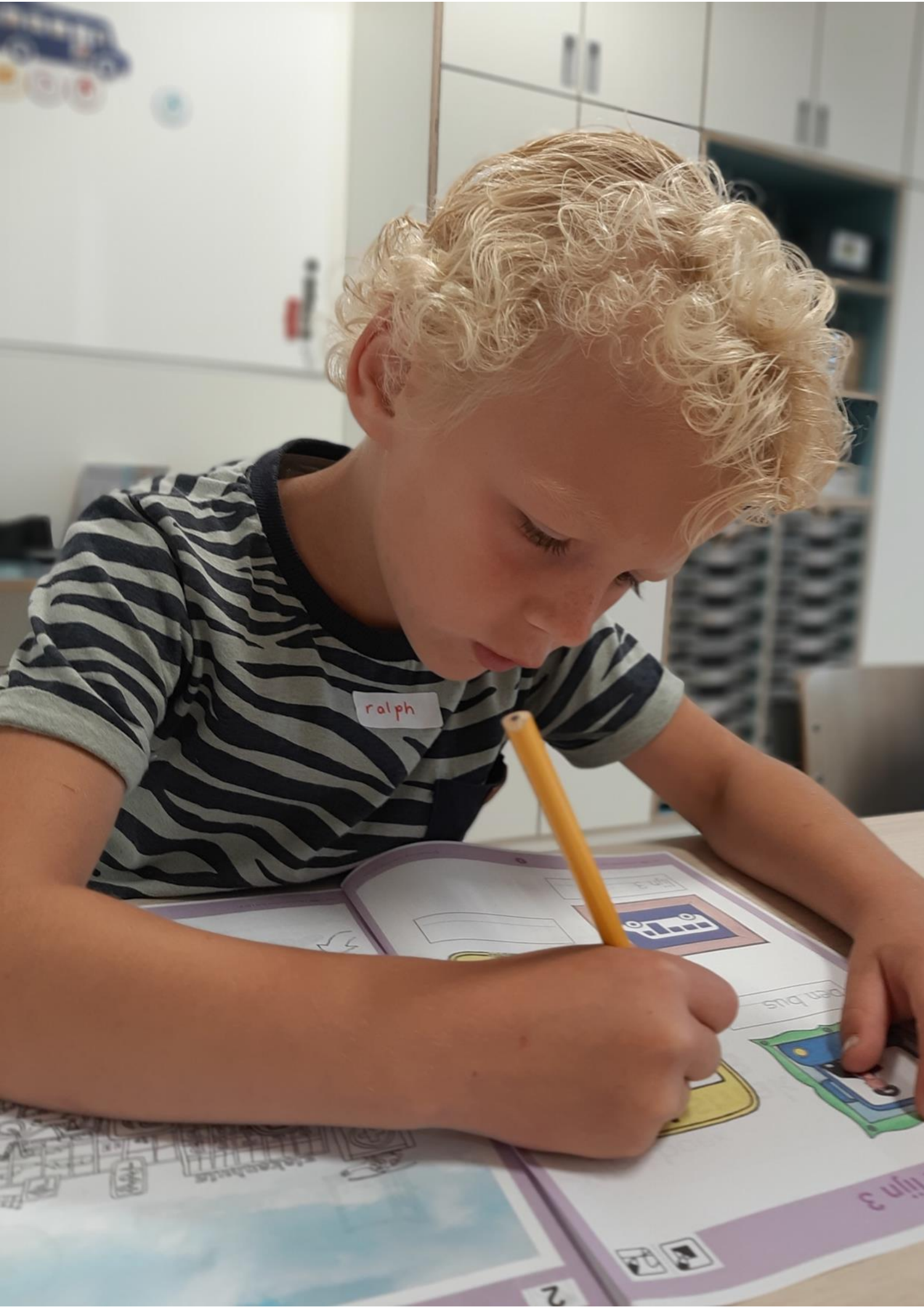
Capelle aan den IJssel, maart 2023

Namens het bestuur:

M.A. Weerheim
Directeur-bestuurder

Namens directie:

J. van Dijk
Directeur-schoolleider



ralph

open bus

lijn 3

2

3. Verantwoording financiën

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021 x € 1.000	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	2.970	3.211	2.988	223
Overige overheidsbijdragen	37	4	23	-19
Overige baten	106	67	22	45
Totaal baten	3.113	3.283	3.033	250
Lasten				
Personele lasten	2.571	2.934	2.530	403
Afschrijvingen	130	89	92	-4
Huisvestingslasten	154	143	130	14
Leermiddelen	189	138	113	25
Overige instellingslasten	215	206	136	71
Totaal lasten	3.260	3.510	3.000	509
Saldo baten en lasten	-146	-227	32	-259
Saldo fin. baten en lasten	-5	-2	-	-2
Nettoresultaat	-151	-229	32	-261

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

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
De Olijfboom	-178.638	-217.526	33.404	-250.930
Vereniging	-7.882	-5.506	-1.238	-4.268
Peuterspeelzaal	1.897	-5.945	-	-5.945
Totaal	-184.623	-228.978	32.166	-261.144

Algemeen

Eén van de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 was het afsluiten van de nieuwe cao, waardoor de loonkosten exponentieel zijn gestegen. In juli is de definitieve cao vastgesteld, waarna de loonkosten over het gehele jaar zijn verhoogd. Vanwege deze indexaties zijn ook de bekostigingsbijdragen vanuit het rijk geïndexeerd. Dit heeft zijn invloed gehad op de exploitatie en de daardoor ontstane afwijkingen op de individuele posten op de begroting. In 2022 zijn daarnaast ook nog gelden ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Voor het schooljaar 2021/2022 bedroeg dit 700 euro per leerling en voor schooljaar 2022/2023 500 euro per leerling.

Het verschil in *realisatie 2022 ten opzichte van 2021* kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere ontvangsten zien vanwege subsidies en indexaties. In 2022 zijn er vanwege de nieuwe cao en het gelijktrekken van de salarissen van PO en VO loonsverhogingen doorgevoerd, wat meteen de belangrijkste reden is dat de loonkosten hoger uitkomen dan begroot. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd. De materiële lasten laten met name bij de afschrijvingslasten en leermiddelen een afwijking zien vanwege het nieuwe schoolgebouw en het samenvoegen van de twee scholen, waardoor bespaard is op de leermiddelen.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2022*, ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ruimschoots ontvangen. In deze 'overcompensatie' zit ook een voordeel op de pensioenpremies. Over het hogere loon van 2022 worden de pensioenlasten pas in 2023 in rekening gebracht. De overige baten zijn onder meer hoger door extra PGB-gelden. De materiële lasten laten met name bij de leermiddelen en overige instellingslasten overschrijdingen zien. De oorzaken hiervan worden verderop nader toegelicht.

Nadere toelichting

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

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 223.000 euro. Dit is voor 165.500 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. Daarnaast wijkt de bijdrage voor Passend onderwijs bijna 54.000 euro af vanwege een indexatie van de bekostiging vanaf schooljaar 2022/23 en een extra uitkering van het samenwerkingsverband in december 2022. Daar staat tegenover dat de zorgarrangementen 13.000 euro lager zijn. Het overige deel bestaat uit een deel van niet begrote subsidies voor de opleiding van onderwijsassistent naar leerkracht (SOOL).

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn 19.000 euro lager dan begroot omdat de gymsubsidie niet is ontvangen.

De *overige baten* komen 45.000 euro hoger uit dan begroot. De baten (bijna 4.500 euro) van de vereniging zijn hierin opgenomen. Deze bestaan uit ledencontributies en collecte-opbrengsten. Deze waren niet begroot. De baten van de school komen 40.500 euro hoger uit door niet-begrote bijdragen voor de schoolreis, niet-begrote extra PGB-gelden, opbrengsten uit de verkoop van inventaris en een vergoeding vanuit BWGS voor een assessment.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 403.000 euro hoger uit dan begroot. De loonkosten komen - na aftrek van bijna 55.000 euro aan ontvangen uitkeringen en een BWGS-premierestitutie van 43.500 euro - 318.500 euro hoger uit dan begroot. De overige personele lasten laten een overschrijding van 88.000 euro zien. De afwijkingen van deze kosten kent de volgende verklaringen:

- De overschrijding van 315.000 euro op de loonkosten wordt verklaard door:
 - Het gelijktrekken van de lonen in PO en VO en de cao-wijziging. De cao is in juli vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald. Dit resulteert in 140.000 euro meer loonkosten;
 - De inzet directie is hoger doordat een van de directeuren, die pensioengerechtigd is, langer in dienst is gebleven (was tot eind januari begroot). Daarnaast is nog 1,05 fte extra inzet gerealiseerd, wat bestaat uit een klein deel leerkrachten en het overige deel inzet onderwijsassistentie. Totaal levert dit circa 173.000 euro extra loonkosten op.
 - Er is 2.000 euro aan lasten voor de peuteropvang gerealiseerd. Dit was niet begroot.
- De overschrijding van 86.500 euro op de overige personele lasten kent de volgende verklaringen:
 - De kosten voor (na)scholing en schoolontwikkeling komen 47.000 euro hoger uit dan begroot. Grote posten zijn onder andere een assessment voor de directeur, opleidingskosten voor een leerkracht, kosten voor een onderwijsadviseur en studiekosten;
 - De representatiekosten personeel komen bijna 8.000 euro hoger uit dan begroot door meerkosten in het kader van WKR;
 - De overige lasten komen 29.000 euro hoger uit, met name door een naheffingsaanslag van de belastingdienst over 2021 en 2022;
 - Het overige deel wordt verklaard door hogere kosten voor werving en een niet-begrote dotatie aan de personele voorzieningen van ruim 3.500 euro.

De *afschrijvingen* zijn komen circa 4.000 euro voordeliger uit dan begroot.

Binnen de *huisvestingslasten* is een overschrijding gerealiseerd van bijna 12.000 euro. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere energielasten dan begroot en kosten voor klein onderhoud.

Bij de *leermiddelen* is een overschrijding van 25.000 euro zichtbaar. Dit is toe te schrijven aan hogere kosten voor het onderwijsleerpakket (circa 23.000 euro). Ook de kopieerkosten laten een hogere realisatie zien (ruim 7.000 euro) door kosten voor een gewijzigd contract. Daar staan lagere computer- en licentiekosten tegenover.

De *overige instellingslasten* laten een overschrijding zien van 71.000 euro, wat voor 60.000 euro wordt verklaard door hogere lasten voor de school. Zo zijn de overige beheerslasten ruim 14.000 euro hoger door digitalisering van het archief. Ook zijn hogere keuken- en kantinekosten zichtbaar (3.500 euro), kosten voor schoolreizen (8.000 euro) en zijn onder 'Overige' 3.000 euro meerkosten gerealiseerd onder meer voor natuurwandelingen, drukwerk, kosten voor Berséba en rentelasten. De verenigingslasten en lasten voor de peuteropvang zijn hier ook in meegenomen. De verenigingslasten zijn 9.000 euro hoger (afscheid directeur en RvT-leden). De overige lasten van de peuteropvang zijn 2.000 euro.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Materiële vaste activa	1.016	867	195
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.016</i>	<i>867</i>	<i>195</i>
Vorderingen	24	244	158
Liquide middelen	1.453	1.952	2.502
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.477</i>	<i>2.196</i>	<i>2.660</i>
Totaal activa	2.493	3.063	2.855
PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Algemene reserve	1.812	2.029	2.175
Bestemmingsreserves publiek	-	-	-1
Bestemmingsreserves privaat	277	289	295
<i>Eigen vermogen</i>	<i>2.089</i>	<i>2.318</i>	<i>2.469</i>
Voorzieningen	87	38	37
Kortlopende schulden	317	706	348
Totaal passiva	2.493	3.063	2.855

De verschillen in het resultaat 2022 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2022 is gecorrigeerd op de algemene reserve.

In 2022 is er voor 238.002 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 884.700 euro. De afschrijvingen in 2022 bedroegen circa 88.832 euro, waardoor de boekwaarde van de activa is toegenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	66.309	euro
Overige materiële vaste activa	34.526	euro
ICT	62.022	euro
Leermiddelen	34.991	euro
Gebouwen en terreinen	40.157	euro
Totaal	238.002	euro

De investeringen binnen het inventaris en apparatuur worden voor een groot deel veroorzaakt door de aanschaf van meubilair, leerlingsets, telefonie, een geluidsinstallatie en aanschaf van kantoorbeplanting. Aan overige materiële vaste activa zijn voornamelijk investeringen zichtbaar in belettering en hovenierswerk aan het plein. De ICT-investeringen hebben

betrekking op de aanschaf van hardware en wifi- en netwerkinrichting. De leermiddelen bestaan met name uit de aanschaf van diverse methodes.

De *reserves* zijn met circa 229.000 euro gedaald, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

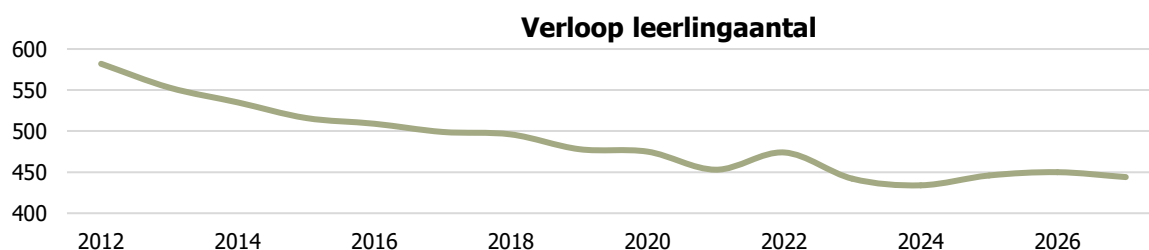
De *voorzieningen* zijn met bijna 49.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 45.000 euro gedoteerd en niets onttrokken. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden van ruim 3.500 euro.

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2023-2027 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren. Vanwege de vereenvoudiging van de bekostiging is de teldatum gewijzigd van 1 oktober naar 1 februari.

Teldatum per 1 februari	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Onderbouw totaal	251	224	234	225	228	220
Bovenbouw totaal	223	218	200	221	222	224
Totaal	474	442	434	446	450	444



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal zien. Het leerlingaantal is afgelopen jaren gedaald. De komende jaren is rekening gehouden met een relatief stabiel leerlingaantal.

FTE

Functiecategorie	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Directie	2,00	2,50	1,59	1,40	1,40	1,40
Leerkracht	26,19	26,45	24,49	23,11	22,52	22,52
Onderwijsondersteunend personeel	6,37	7,57	6,44	5,67	5,09	5,09
Vervanging eigen rekening	-	-	0,20	0,20	0,20	0,20
Totaal	34,57	36,53	32,71	30,38	29,21	29,21

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Ten opzichte van 2021 is de inzet met bijna 2,0 fte toegenomen. De directie is

uitgebreid met een directeur-bestuurder. De inzet leerkrachten komt 0,2 fte hoger uit. De grootste toename is zichtbaar bij het onderwijsondersteunend personeel door diverse nieuwe aanstellingen en uitbreiding van werktijdfactor bij personeelsleden.

Meerjarig is een afbouw van de inzet te verwachten, mede als gevolg van het wegvallen van de NPO-gelden na schooljaar 2022/23.

Staat van baten en lasten - begroting

	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	3.211	3.181	2.868	2.850
Overige overheidsbijdragen	4	23	23	23
Overige baten	72	33	33	33
Totaal baten	3.283	3.237	2.924	2.906
Lasten				
Personele lasten	2.934	2.737	2.582	2.519
Afschrijvingen	89	89	86	87
Huisvestingslasten	143	164	144	144
Leermiddelen	138	125	125	125
Overige instellingslasten	206	133	133	133
Totaal lasten	3.510	3.248	3.069	3.007
Saldo baten en lasten	-217	-11	-145	-102
Saldo fin. baten en lasten	-2	-	-	-
Nettoresultaat	-229	-11	-145	-102

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren negatieve resultaten zien. Tot augustus 2023 worden er gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen. Daarna nemen de baten af.

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

Balans – begroting

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Materiële vaste activa	1.016	938	882	826
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.016</i>	<i>938</i>	<i>882</i>	<i>826</i>
Vorderingen	24	120	120	120
Liquide middelen	1.453	1.622	1.567	1.553
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.477</i>	<i>1.742</i>	<i>1.687</i>	<i>1.673</i>
Totaal activa	2.493	2.680	2.570	2.498
PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Algemene reserve	1.812	1.901	1.754	1.651
Best. reserve privaat	277	283	284	286
<i>Eigen vermogen</i>	<i>2.089</i>	<i>2.184</i>	<i>2.039</i>	<i>1.937</i>
Voorzieningen	87	123	158	188
Kortlopende schulden	317	373	373	373
Totaal passiva	2.493	2.680	2.570	2.498

Bovenstaande tabel toont de balans over 2022 en de jaren hierop volgend. De balans van 2022 is gebaseerd op de werkelijke cijfers. De waarden vanaf 2023 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2022. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. Na 2023 is er gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het nieuwe schooljaar. De komende jaren zullen de investeringen daarom beperkter zijn.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een stijgend verloop zien door de beperkte onttrekkingen de komende jaren vanwege de nieuwe school.

De liquide middelen laten een relatief stabiel beeld zien. De negatieve resultaten staan namelijk tegenover de beperkte investeringen en onttrekkingen.

Financiële positie

Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2021 en 2022, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft de signaleringswaarde van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit	0,50	0,76	0,84	0,81	0,79	0,78
Weerstandsvermogen inspectie	5%	74,5%	63,6%	67,5%	69,7%	66,7%
Liquiditeit	2,00	3,11	4,66	4,67	4,53	4,49
Rentabiliteit	-	-4,86%	-6,98%	-0,34%	-4,97%	-3,50%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,84	1,44	1,60	1,56	1,54

De norm geeft de grenzen aan waarbij de inspectie het gesprek aan zou willen gaan. In de praktijk geeft alleen de signaleringswaarde aanleiding om het gesprek aan te gaan. Pas wanneer de inspectie een gesprek hierover start, worden de overige kengetallen nagegaan en beoordeeld.

De *solvabiliteit* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde die hoger ligt dan 0,5 is er meer eigen vermogen dan vreemd vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

Het *weerstandsvermogen* vanuit de inspectie heeft als doel om financieel zwakke scholen op de radar te krijgen. De inspectienorm bedraagt 5% en wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Hier wordt ruimschoots aan voldaan. Voor onze organisatie wordt een andere berekening van het weerstandsvermogen gehanteerd. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2021	2022	2023	2024	2025
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	48,88%	33,43%	39,16%	40,32%	39,00%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	39,41%	25,00%	30,53%	30,75%	29,37%

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 2,0. Bij een waarde van 2,0 zijn de aanwezige kortlopende middelen twee keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven.

De *rentabiliteit* is negatief. De rentabiliteit is in een ideale situatie nul. Hierbij zijn de totale baten gelijk aan de totale lasten. Uiteraard kunnen er redenen zijn om hiervan af te wijken. Een

negatieve rentabiliteit hoeft geen probleem te zijn als de buffers daar hoog genoeg voor zijn. De inspectie laat de beoordeling van de rentabiliteit ook afhangen van de financiële positie.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Naast deze buffer wordt er vermogen aangehouden voor de volgende doeleinden:

- In 2023 dient de voorziening groot onderhoud te worden omgezet naar een nieuwe systematiek. Dit zal tot gevolg hebben dat er naar alle waarschijnlijkheid een hogere stand van de voorziening benodigd is (wat ten koste gaat van het eigen vermogen). De omvang is nog niet exact bekend maar zal substantieel zijn;
- In de begroting is inzichtelijk dat er reeds aandacht is voor het huidige hoge vermogen. Er wordt reeds substantieel negatief begroot wat zorgt voor een lager weerstandsvermogen en daarmee een eigen vermogen wat dichterbij de signaleringswaarde komt te liggen.

Financieel beleid

Doelen en resultaten

De doelen en resultaten zijn beschreven op pagina 33.

Treasury

In 2022 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

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

Risico's en risicobeheersing

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus waarbij de directie samen met een externe adviseur van VGS de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. Deze monitoring vindt plaats door middel van voortgangsrapportages waarin de naast de balans en de exploitatie, de verschillende financiële ratio's zijn opgenomen. De basis voor

de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie wordt in 2023 een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de schoolspecifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

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

Belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Lerarentekort

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

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

Vervanging

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

Maatregelen: ambulant personeel worden in de groepen ingezet. Aan het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

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

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen aanwezig welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd.

Onderwijskwaliteit

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

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

Leerlingaantal

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

Maatregelen: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een relatief stabiel leerlingaantal. In het kader van de financiële resultaten is echter rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en inzet van onderwijsondersteunend personeel. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat naar verwachting per 1-1-2024 de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud dient te worden toegepast. De voorziening groot onderhoud zal bepaald moeten worden per onderhoudscomponent én zal op een beleidsrijke manier moeten worden bepaald. Het effect van deze andere systematiek is dat dit mogelijk zorgt voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Wanneer er grote wijzigingen voorhanden zijn, wordt waar nodig onderbouwd afgeweken van het MJOP. In 2023 zal in kaart gebracht worden op welke wijze de voorziening groot onderhoud gewijzigd dient te worden naar de nieuwe systematiek en welk effect dit op de exploitatie en vermogenspositie van de school heeft.

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

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een standaard risicoprofiel van 15%. In 2023 zal verkend worden of het gehanteerde risicoprofiel nog actueel is, of dat hier nader onderzoek naar gedaan moet worden.

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

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



Bijlagen

Bij dit jaarverslag horen de volgende bijlagen:

- A. Jaarverslag toezichthoudend bestuur
- B. Taken en bevoegdheden TB en DB
- C. Jaarverslag Medezeggenschapsraad
- D. Jaarverslag vertrouwenspersoon

A. Verslag Toezichthoudend Bestuur (TB)

Door middel van onderstaand verslag legt het toezichthoudend bestuur verantwoording af aan de leden van de vereniging. Het jaarverslag voldoet aan de eisen van de geldende wet- en regelgeving, zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving.

Voor ontwikkelingen op het gebied van governance, de Code Goed Bestuur en de functiescheiding verwijzen we naar hoofdstuk 1.

Ontwikkelingen in het verslagjaar

Vanaf september 2022 houdt het toezichthoudend bestuur (verder TB genoemd) van de VVOGG in Capelle aan den IJssel toezicht op het bestuur. Ten opzichte van de periode van januari tot en met augustus 2022 is de bestuursstructuur gewijzigd. Vanaf 2012 heeft de VVOGG gewerkt met een organisatiestructuur van een Raad van Bestuur (RvB) en een Raad van Toezicht (RvT). In de aanloop naar de start van de nieuwe school heeft een commissie – bestaande uit twee leden uit beide geledingen – gewerkt aan een nieuw bestuursmodel om te komen tot professionalisering van het bestuur.

In 2022 zijn twee ledenvergaderingen gehouden: op 14 juni en 6 juli. Naast de gebruikelijke jaarlijkse agendapunten – jaarverslagen van bestuur, toezicht en de financiën – zijn de benodigde wijzigingen in het bestuursmodel en de statuten voorgelegd aan de leden. Naast het nieuwe bestuursmodel zijn er ook wijzigingen in de statuten doorgevoerd inzake het lidmaatschap van de vereniging en de inwerkingtreding van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR). De voorgenomen wijzigingen zijn toegelicht en besproken en in de vergadering van 6 juli is door de leden unaniem ingestemd met de nieuwe statuten. Met het opstellen van een notariële akte en het neerleggen van de wijzigingen bij de Kamer van Koophandel zijn de gewijzigde statuten officieel in werking getreden.

Nieuwe bestuursstijl

Het bevoegd gezag van de VVOGG in Capelle aan den IJssel ligt sinds september 2022 bij het Algemeen Bestuur. Het bestuur heeft hiervoor de Code Goed Bestuur PO, die door de PO-Raad in januari 2011 is vastgesteld en per 1 januari 2021 is gewijzigd, aanvaard. Het nieuwe bestuursmodel voldoet aan deze Code Goed Bestuur. Er bestaat een functionele scheiding tussen een uitvoerend bestuurder (de directeur-bestuurder - DB) en de toezichthoudende bestuurders (TB). Het TB staat op afstand en houdt toezicht op de DB. Het dagelijks bestuur van de VVOGG ligt bij de directeur-bestuurder, de heer M.A. Weerheim. Het TB bestaat uit de volgende 5 leden.

Naam	Functie	Op voordracht	Benoemd d.d.	Afredend d.d.
A.J. Benard	Voorzitter		1-9-2022	1-9-2026
P.B. de Ruiter	2 ^e voorzitter		1-9-2022	1-9-2024
J. Koppe	Lid	MR	1-9-2022	1-9-2026
W. Nederlof	Lid		1-9-2022	1-9-2026
J. Snoei	Lid		1-9-2022	1-9-2026

De toezichthoudende bestuurders zijn door de algemene vergadering (ALV) gekozen en benoemd voor een zittingsperiode van vier jaar. Toezichthoudende bestuursleden kunnen niet meer dan acht jaar, binnen een periode van twaalf jaar, zitting hebben in het bestuur. De heer De Ruiter heeft aangegeven dat hij voor een zittingsperiode van twee jaar benoemd wilde worden. Daarmee heeft de ALV ingestemd. De heer Koppe is op voordracht van de Medezeggenschapsraad (MR) door de algemene ledenvergadering benoemd.

Met de wijziging van de bestuursvorm werd afscheid genomen van de heren Mieras en Oudshoorn die tot de zomer zitting hadden in de Raad van Bestuur. Ook de heren Hoogendijk, Slobbe en Weijers van de Raad van Toezicht zijn afgetreden. Allen hebben zich jarenlang ingezet voor de VVOGG. In oktober 2022 is tijdens een informele bijeenkomst afscheid van hen genomen.

In verband met de overgang naar een professioneel bestuur is in het verslagjaar ook besloten om een nieuwe huisstijl te laten ontwikkelen voor het bestuur, afgestemd op de huisstijl die in 2022 is ingevoerd voor De Olijfboom. In 2023 zal deze nieuwe huisstijl verder geïmplementeerd worden.

Vergaderingen

De toezichthoudende bestuurders hebben in de periode september tot en met december 2022 vijf keer in de nieuwe samenstelling vergaderd. Het TB heeft aansluitend op de vergaderingen twee keer zonder directeur-bestuurder verder vergaderd. Tot juli 2022 was het oude bestuursmodel van toepassing en vergaderden de RvB (maandelijks) en de RvT (frequentie afhankelijk van de ontwikkelingen) apart van elkaar en éénmaal gezamenlijk. De gezamenlijke vergadering is gegeven de situatie met name ingezet als evaluatiegesprek.

Op de agenda van de vergadering van het algemeen bestuur wordt een splitsing gemaakt tussen agendapunten die lopende zaken op school betreffen en de agendapunten met een toezichthoudend karakter. De directeur-schoolleider woonde het gedeelte van de vergadering voor de pauze bij, over de lopende zaken op school. Op de vergaderingen zijn onder meer de volgende thema's aan de orde geweest:

- Verantwoording vanuit de DB onder andere aan de hand van financiële rapportages en de managementrapportages.
- De inrichting van het nieuwe bestuursmodel:
 - ✓ Vast te stellen documenten waaronder het bestuurs- en toezichtsreglement en het huishoudelijk reglement.
 - ✓ Vast te stellen praktische zaken onder andere de verdeling van de aandachtsgebieden van de toezichthouders, de praktische invulling van taken en verantwoordelijkheden, en de vergoeding.

Wat betreft de relatie met de taken en verantwoordelijkheden van het TB kan opgemerkt worden dat ondanks de korte tijd dat het bestuur in de nieuwe samenstelling functioneert, het TB de directeur-bestuurder met advies heeft bijgestaan en als klankbord voor de directeur-bestuurder heeft gefungeerd.

Invulling van de toezichtstaken

Er wordt gebruikgemaakt van een bestuurlijk jaarplan waardoor planmatig toezicht wordt gehouden. Door middel van periodieke managementrapportages en halfjaarlijkse evaluaties van het strategisch beleid verantwoordt de DB zich aan het toezichthoudend bestuur over het gevoerde beleid en de actuele ontwikkelingen. De managementrapportages worden ieder kwartaal door DB opgesteld en in een algemene bestuursvergadering besproken. De rapportages kennen een vaste structuur, te weten:

1. Algemeen en identiteit,
2. Onderwijs en kwaliteit,
3. Personeel,
4. Financieel en risicomanagement,
5. Huisvesting en facilitaire zaken,
6. Strategisch beleidsplan (alleen in 1^e en 3^e kwartaal).

Het toezicht richt zich daarmee in hoofdzaak ook op deze aandachtsgebieden. In het vervolg van dit verslag gaan we hier nader op in.

Algemeen en identiteit

Het TB vindt het van groot belang dat er kwalitatief goed onderwijs gegeven wordt met behoud van de identiteit die past bij een reformatorische school. Met regelmaat was een afvaardiging van de RvT en later het TB aanwezig bij de studiedagen. Belangrijke wijzigingen op het gebied van het (godsdienst)onderwijs worden gerapporteerd en zo nodig in een bestuursvergadering besproken. Jaarlijks vindt overleg plaats met afvaardigingen van de verschillende kerkenraden. In verband met de veranderingen door de overgang naar een professioneel bestuur, is dit overleg in 2022 niet doorgegaan. De wens en hoop is om dit in 2023 weer vorm te geven. Er staat in maart een eerste evaluatiebijeenkomst voor het nieuwe bestuur ingepland, welke jaarlijks herhaald zal worden. Ook staat er aansluitend een thema-bijeenkomst gepland. Tijdens deze bijeenkomst wordt er een maatschappelijk thema

uitgediept en worden de consequenties hiervan voor het onderwijs besproken. Dit laatste deel vindt plaats in aanwezigheid van de directie en managementteam van De Olijfboom.

Ook het benoemingsbeleid ziet het TB als één van de belangrijkste pijlers van de identiteit van de school. Hier komen we onder later bij het personeelsbeleid op terug. De momenten waarop schoolbezoeken plaatsvinden, alsmede het bijwonen van de studiedagen, geven een goed beeld van wat er op De Olijfboom gebeurt. TB heeft waardering voor de manier waarop DB en de directeur-teamleider invulling geven aan (het behoud van) de identiteit.

Onderwijs en kwaliteit

Het TB is over de kwaliteit van het onderwijs steeds geïnformeerd door middel van de managementrapportages. Hierbij is aandacht voor kwaliteitszorg, leerresultaten en de veiligheid van de leerlingen. De leerresultaten worden met name zichtbaar in het 1^e en 3^e kwartaal wanneer de uitslagen van de Centrale Eindtoetsen (CITO) bekend zijn. Deze uitslagen worden in de bestuursvergadering toegelicht door DB en met elkaar besproken. Ook de metingen van de veiligheid(sgevoelens) van de leerlingen worden gerapporteerd, besproken en waar nodig van aandachtspunten voorzien.

Drie keer per schooljaar wordt de school bezocht door een bezoekgroep van DB en toezichthoudende bestuurders. In november 2022 is de middenbouw bezocht. Van de schoolbezoeken wordt een verslag opgemaakt dat vervolgens besproken wordt in een bestuursvergadering.

Het TB is van mening dat de kwaliteit van het onderwijs op De Olijfboom goed op orde is.

Personeel

Op grond van de statuten (artikel 10, lid 1) wordt de directeur-bestuurder benoemd door de toezichthoudende bestuursleden. Vanwege de rol als uitvoerend bestuurder rust een belangrijk deel van de bestuurstaak op zijn schouders en hij heeft in die rol dus ook specifiek mede aan hem gedelegeerde bevoegdheden. DB heeft in zijn tweede rol, namelijk die als hoogste leidinggevende aan de werkorganisatie, het bevoegd gezag van De Olijfboom. Hiermee is er sprake van een dubbele relatie met de DB; een rechtspersoonlijke relatie (als bestuurder, waarop alle regels van toepassing zijn welke ook op de andere bestuurders van toepassing zijn) en een arbeidsrechtelijke relatie (waarop het gewone arbeidsrecht van toepassing is).

Het TB is ook nauw betrokken bij de benoeming van de personeelsleden. Ook in 2022 kon in vacatures worden voorzien waardoor het onderwijs, mede door extra inzet van bestaand personeel, de gewenste voortgang kon hebben. Het TB heeft veel waardering voor de enorme inspanningen die in het verslagjaar gepleegd zijn door leerkrachten, onderwijsassistentes en directie om de problemen vanwege ziekte en quarantaine het hoofd te bieden.

De contacten met de MR zijn goed. De DB en de directeur-teamleider stemmen belangrijke onderwerpen voorafgaand aan de vergaderingen af met de voorzitter. Ook TB wil vanaf 2023 weer twee keer per jaar fysiek bij vergaderingen van de MR aanwezig zijn. Zodat zij – naast de informatie die via de rapportages teruggekoppeld wordt – ook op die manier inzicht heeft op de werkwijze van de MR en de onderwerpen die bij hen aan de orde komen.

Financieel en risicomanagement

De financiën zijn een belangrijk onderdeel van het toezicht door de RvT en sinds september het TB. Door het TB is gecheckt of alle besluiten aan de wettelijke verplichtingen voldoen en of de besteding van de middelen rechtmatig verworven en besteed zijn. TB ontvangt ieder kwartaal een financiële managementrapportage en bespreekt deze in de eerstvolgende bestuursvergadering. De jaarrekening 2021 is nog door de RvT bekeken en goedgekeurd. De Meerjarenbegroting 2023-2027 is door het TB besproken en goedgekeurd. Er is door het TB een accountant aangewezen om de jaarverslaglegging te controleren.

In het risicomanagement is aandacht voor verschillende onderwerpen. Een belangrijk aandachtspunt blijven de aantallen leerlingen en de bijbehorende prognoses. Deze hebben ook financieel zijn weerslag. De leerlingentelling vindt met ingang van dit schooljaar plaats op 1 februari 2023, waarna TB zich verder zal bezinnen op de ontwikkelingen. DB hoopt in de eerste helft van 2023 alle risico's in kaart te brengen en te rapporteren. TB heeft daarnaast besloten om de nieuwe organisatiestructuur onafhankelijk te laten evalueren om na te gaan hoe de nieuwe structuur ervaren wordt en of deze toekomstbestendig is.

TB is van mening dat DB zijn taken op financieel gebied naar behoren heeft verricht.

Huisvesting en facilitaire zaken

Het verslagjaar is begonnen met de verhuizing van de Eben-Haëzerschool en de Rehobothschool naar één locatie. De samenvoeging van beide scholen tot De Olijfboom werd daarmee een feit. DB informeert TB op hoofdlijnen middels de managementrapportages en daarnaast via het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP). TB constateert dat er op het gebied van de nieuwe huisvesting nog enkele zaken na oplevering van de school openstaan, maar dat DB daar in goed overleg met de gemeente Capelle aan den IJssel aan werkt.

Strategisch beleidsplan

In de aanloop naar het nieuwe bestuursmodel in de eerste helft van 2022 hebben RvB en RvT gezamenlijk inbreng geleverd op het strategisch beleidsplan. In een gezamenlijke bijeenkomst is de inbreng besproken en zijn keuzes gemaakt voor de verdere invulling. In het strategisch beleidsplan staan de doelstellingen op het gebied van identiteit en vorming, de richtinggevende en gedragen collectieve ambitie, en de randvoorwaarden voor een goede ontwikkeling van de leerlingen.

Vergoedingsregeling

Bij de VVOGG van Capelle aan den IJssel wordt alleen de directeur-bestuurder bezoldigd. De toezichthoudende bestuurders zijn onbezoldigd. Wel geldt een vergoedingsregeling met de volgende uitgangspunten:

- Een vergoeding is op zijn plaats als blijk van waardering voor de getoonde inzet, maar die moet sober en doelmatig zijn.
- De (verhoging van de) vergoeding moet gebaseerd zijn op een inhoudelijke argumentatie en altijd in relatie staan tot de feitelijke werkzaamheden.
- De totale vergoeding mag, conform de regels van de Belastingdienst voor de vrijwilligersvergoeding, niet meer bedragen dan € 170 per maand en € 1.700 per jaar.

Het TB heeft in 2022 de vergoeding voor werkzaamheden in 2023 vastgesteld. De basisvergoeding voor de onbezoldigde bestuursleden van De Olijfboom bedraagt € 500 voor het kalenderjaar 2023. Daarnaast ontvangen het TB en de DB een eindejaarsgeschenk. Een overzicht van de betaalde en onbetaalde nevenfuncties van het TB is opgenomen in hoofdstuk 1.2 van dit jaarverslag.

Tenslotte

Het toezichthoudend bestuur is dankbaar dat het reformatorisch onderwijs in Capelle aan den IJssel ook in 2022 zijn voortgang mocht hebben. Ook dit jaar heeft het werk in een goede harmonie mogen plaatsvinden. Het TB hoopt en bidt dat dit nog lang zo mag zijn en dat de Heere het onderwijs op De Olijfboom wil achtervolgen met Zijn zegen. Het is noodzakelijk dat de kinderen in de lijn van de doopbelofte en de daarbij behorende opvoeding ook op school gewezen worden op de noodzakelijkheid en mogelijkheid van wedergeboorte en bekering.

De maatschappelijke ontwikkelingen doen vrezen dat het Bijbels gefundeerd onderwijs en dan met name de vrijheid om een Bijbelse visie op mens en maatschappij de kinderen voor te houden, steeds meer onder druk zullen komen te staan. Er is echter een God die boven alles staat. Hij regeert. In het groot, als we zien op alle ontwikkelingen in het wereldgebeuren, maar ook in het klein als we kijken naar het voortbestaan van het reformatorische onderwijs. Alles ligt in Zijn hand en is in Zijn raad besloten. Dat mag rust geven. Tegelijkertijd ligt hierin ook de opdracht voor ons allen: Bid en werk! Het TB spreekt de wens uit dat de Heere allen die bij de school betrokken zijn ook in het komende jaar de kracht en wijsheid wil schenken om op een goede wijze het onderwijs te kunnen geven, en de vereniging te besturen en het toezicht te houden.

Capelle aan den IJssel, maart 2023

Namens het toezichthoudend bestuur:

J. Snoei



B. Taken en bevoegdheden Toezichthoudend Bestuur en Directeur-Bestuurder

Taakafbakening

Bij 'toezichthouden' zijn de begrippen 'goedkeuren' en 'vaststellen' van belang.

Onder 'goedkeuren' verstaat het bestuur: het zonder aanbrengen van wijzigingen akkoord gaan met een vastgesteld besluit. Als een besluit niet wordt goedgekeurd, gaat het terug naar degene die het vaststelt, die dan een nieuw besluit moet vaststellen.

Onder 'vaststellen' verstaat het bestuur: het nemen van een besluit door het bestuur of onderdeel daarvan, betreffende de inhoud van een regeling, een plan of een ander besluit, al dan niet door het aanbrengen van wijzigingen in daartoe gemaakte voorstellen ('vaststellen' en 'besluiten' zijn in dit verband ook als synoniemen te beschouwen).

Het cruciale verschil tussen de twee termen zit in het recht om wijzigingen aan te brengen of niet. Als regel wordt overigens bij 'goedkeuren' ook bepaald, dat een genomen besluit pas interne en externe werking krijgt nadat de noodzakelijke goedkeuring is verkregen.

Taken en bevoegdheden van het Toezichthoudend Bestuur

Het toezichthoudend bestuursdeel heeft de volgende taken en bevoegdheden:

- ✓ het uitoefenen van toezicht op het beleid van de vereniging;
- ✓ het met raad – gevraagd of ongevraagd - terzijde staan van de directeur-bestuurder;
- ✓ het vaststellen van de richtinggevende notitie over de identiteit van de school;
- ✓ instemming met de benoeming van een of meerdere nieuwe medewerkers;
- ✓ het vaststellen van de Code goed bestuur;
- ✓ het goedkeuren van de begroting, het jaarverslag en het meerjarenbeleidsplan van de vereniging;
- ✓ het toezien op de naleving van alle wettelijke verplichtingen door de vereniging;
- ✓ het toezien op de rechtmatige verwerving van de middelen voor de vereniging;
- ✓ het toezien op de naleving van de voor de vereniging vastgestelde governanceregels;
- ✓ het toezien op de doelmatige en rechtmatige bestemming van de middelen van de vereniging;
- ✓ het aanwijzen van de accountant;
- ✓ het jaarlijks afleggen van verantwoording over het uitgevoerde toezicht in het jaarverslag van de vereniging;
- ✓ het goedkeuren van een vastgestelde of gewijzigde visie of missie van de vereniging;
- ✓ het goedkeuren van een jaarplan voor de vereniging, gebaseerd op het meerjarenbeleidsplan van de vereniging, waarin is opgenomen wat de doelen van de vereniging zijn;
- ✓ het goedkeuren van een treasurystatuut;
- ✓ het goedkeuren van besluiten tot nieuwbouw, renovatie of verhuizing van de vereniging uitgaande school of ander ten behoeve van de vereniging geldend registergoed;
- ✓ het goedkeuren van niet in de begroting opgenomen uitgaven, voor zover die een jaarlijks door het toezichthoudend bestuursdeel vast te stellen bedrag of percentage te boven gaan;

- ✓ het goedkeuren van door de directeur-bestuurder af te sluiten of te verhogen rekening-courant-limieten;
- ✓ het goedkeuren van geldleningen boven een door het toezichthoudend bestuursdeel vast te stellen bedrag;
- ✓ het aanvragen van faillissement of surseance van betaling van de vereniging;
- ✓ het vaststellen van reglementen voor de vereniging, opgesteld met toepassing van de statuten, voor zover de statuten die bevoegdheid neerleggen bij het toezichthoudend bestuursdeel;
- ✓ het goedkeuren van reglementen voor de vereniging, opgesteld met toepassing van de statuten, voor zover de statuten de vaststellingsbevoegdheid neerleggen bij de directeur-bestuurder;
- ✓ het goedkeuren van de oprichting, opheffing, samenvoeging of overdracht van de onder de vereniging ressorterende school met een andere school, alsmede de stichting van een nieuwe school, dan wel het aanvaarden van de overdracht van een school aan de vereniging;
- ✓ het nemen van een besluit tot juridische fusie, juridische splitsing of ontbinding van de vereniging;
- ✓ het goedkeuren van grote organisatorische wijzigingen: bijv. schooltijden, samenstelling managementteam.

Taken van de Directeur-Bestuurder

- ✓ De directeur-bestuurder vervult de uitvoerende bestuurlijke taken, met uitzondering van die taken die op basis van de statuten en/of dit reglement zijn voorbehouden aan het toezichthoudend bestuursdeel en/of de algemene vergadering van de vereniging.
- ✓ Besluiten waarvoor de directeur-bestuurder de goedkeuring behoeft van het toezichthoudend bestuursdeel, worden door hem aan het toezichthoudend bestuursdeel voorgelegd, voorzien van een schriftelijke toelichting met vermelding van de gevolgen van het voorgenomen besluit. Het toezichthoudend bestuursdeel neemt een besluit als bedoeld in de vorige volzin, binnen twee maanden nadat dit aan hem is voorgelegd.
- ✓ Indien een besluit door de directeur-bestuurder, op grond van het bepaalde in de wet of het medezeggenschapsreglement, het advies of de instemming van de medezeggenschapsraad behoeft, wordt eerst dit advies of deze instemming gevraagd en daarna voorgelegd aan het toezichthoudend bestuursdeel.
- ✓ De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat het toezichthoudend bestuursdeel voldoende in de gelegenheid is om te komen tot een zorgvuldige standpuntbepaling omtrent de ter goedkeuring voorgelegde besluiten.
- ✓ Besluiten die de goedkeuring behoeven van het toezichthoudend bestuursdeel, kunnen eerst definitief worden en worden uitgevoerd vanaf het moment dat deze goedkeuring is verkregen.
- ✓ De directeur-bestuurder is gehouden om, indien een wervings- en selectieprocedure gevoerd gaat worden voor de benoeming van een of meerdere medewerkers, een wervings- en selectiecommissie in het leven te roepen. In deze commissie is tenminste één toezichthoudend bestuurslid opgenomen. Voor het benoemen van een directeur en/of teamleider geldt een andere procedure.

C. Verslag Medezeggenschapsraad

Inleiding

Voor u ligt het verslag van de Medezeggenschapsraad (verder: MR) van De Olijfboom in Capelle aan den IJssel over het jaar 2022. Middels deze rapportage legt de MR formeel verantwoording af aan haar achterban ten aanzien van haar activiteiten in het genoemde jaar

Samenstelling MR

De MR bestaat uit een personeelsgeleding en oudergeleding. De samenstelling van de MR was per 31 december 2022 als volgt:

Oudergeleding:

Mw. C. van Hengel

Mw. A. Kole

Dhr. M. de Koning (voorzitter)

Dhr. M. Schollaart (secretaris)

Personeelsgeleding:

Mw. A. de Blois

Dhr. J. de Deugd

Mw. H. Lagendijk

Mw. E. Meijer

Communicatie

In het afgelopen jaar heeft de MR zes keer vergaderd. De notulen zijn op te vragen bij de secretaris van de MR. Hieronder de vergaderdata:

- ✓ 25 januari 2022
- ✓ 21 maart 2022
- ✓ 31 mei 2022
- ✓ 27 juli 2022
- ✓ 26 september 2022
- ✓ 28 november 2022

De communicatie met de achterban heeft plaatsgevonden middels separate mailing en de nieuwsbrief. Verder is een pagina ingericht op de website van de school. De achterban kan zich met ideeën, opmerkingen of vragen wenden tot de secretaris. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk. Hiervoor hebben wij een e-mailadres beschikbaar: MR@olijfboomcapelle.nl.

Uitgevoerde activiteiten

Tijdens het afgelopen kalenderjaar zijn de volgende activiteiten door de MR verricht en/of de volgende onderwerpen behandeld en besproken.

- ✓ Jaarverslag MR: de MR heeft het jaarverslag voor het schooljaar 2021-2022 vastgesteld.
- ✓ Jaarplan MR: de MR heeft het jaarplan voor het schooljaar 2022-2023 vastgesteld.
- ✓ Verkiezingen en taakverdeling MR leden: vanwege de samenvoeging van de Eben-Haëzerschool en de Rehobothschool naar De Olijfboom zijn er geen verkiezingen geweest en bestond de MR uit tien leden. Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 hebben we afscheid genomen van mevrouw B. van Ooijen uit de personeelsgeleding

(i.v.m. een andere werkgever) en van de heer J. Koppe uit de oudergeleding (i.v.m. een functie binnen het schoolbestuur). Mevrouw A. Kole was bereid om de oudergeleding tijdelijk te versterken, zodat de huidige samenstelling van vier-om-vier in evenwicht bleef. Tot slot is besloten dat de MR aan het eind van schooljaar 2022-2023 met een samenstelling van drie-om-drie verder zal gaan.

- ✓ Het statuut, reglement en huishoudelijk reglement medezeggenschap zijn geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. De laatste wet- en regelgeving en de nodige wijzigingen vanwege de samenvoeging van de MR zijn hierin verwerkt.
- ✓ Strategisch beleidsplan: in het strategisch beleidsplan is op hoofdlijnen het beleid voor de komende jaren verwoord. In het jaarplan van de school is in meer detail het beleid voor het komende schooljaar verwoord. Het concept strategisch beleidsplan is door het bestuur met de MR gedeeld en inhoudelijk besproken. Nadat het strategisch beleidsplan door het bestuur is vastgesteld, heeft de MR met de definitieve versie ingestemd.
- ✓ Jaarplan school: de MR heeft het jaarplan van de Olijfboom doorgenomen. Een aantal belangrijke punten/ambities waaraan de komende jaren gewerkt gaat worden zijn het implementeren van een nieuwe taal- en spellingmethode en biologiemethode. Het huidige rekenonderwijs en de rekenmethode vragen grote aandacht. Hiervoor is een ontwikkelgroep tot stand gekomen en zijn er 2 rekenexperts aangesteld.
- ✓ Begroting school: de MR heeft de begroting doorgenomen, de verwachting is dat het leerlingenaantal krimpt en dat dit ook zichtbaar zal worden in de totale wtf van het personeel. De MR heeft een positief advies op de begroting gegeven.
- ✓ Onderhoudsplan school: er moet voor De Olijfboom een nieuw onderhoudsplan komen. Zodra alle aangeschreven partijen een offerte hebben uitgebracht zal er een geschikte partij gekozen worden om dit plan in schooljaar 2022-2023 op te stellen.
- ✓ Schoolgids: de concept schoolgids is doorgenomen en de oudergeleding heeft hiermee ingestemd. Voor de zichtbaarheid van de MR naar de ouders, is ervoor gekozen om pasfoto's van de MR-leden in de schoolgids te plaatsen.
- ✓ Vakantierooster: de wijziging van het vakantierooster voor schooljaar 2022-2023 is door de MR goedgekeurd. Vanuit een herberekening blijkt dat er in het schooljaar 2022-2023 uren over zijn. Daarom zijn rond Pinksteren twee extra vrije dagen ingeroosterd. Het concept vakantierooster voor schooljaar 2023-2024 is door de MR goedgekeurd.
- ✓ Besteding vrijwillige ouderbijdrage: de vrijwillige ouderbijdrage is bedoeld voor uitgaven waar de school geen subsidie voor krijgt (o.a. de schoolreis). De besteding en hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage zijn besproken en de oudergeleding heeft daarmee ingestemd.
- ✓ Formatieplan: het formatieplan is besproken, vanwege opgebouwde relaties op de Eben-Haëzerschool en de Rehobothschool zullen de groepen 3 tot 7 niet gemixt worden. De kleutergroepen worden wel gemixte groepen. De personeelsgeleding heeft met het formatieplan ingestemd.
- ✓ Voortgang project nieuwe school: als MR zien we positief terug op de samenvoeging en verhuizing naar De Olijfboom. Lang is er naar dit moment toegewerkt en het is goed om te zien dat deze lange aanlooptijd een positief effect op het proces heeft gehad. Aan het begin van dit jaar werd duidelijk dat het plein in verhouding tot het aantal leerlingen erg klein is en dat de situatie op het plein door kinderen als onveilig werd ervaren. Daarom heeft het MT na een peiling onder de ouders begin schooljaar 2022-

2023 besloten de pauze- en schooltijden hierop aan te passen. De MR heeft daarmee ingestemd. Na het wijzigen van de pauze- en schooltijden blijkt uit de personeelsgeleding en oudergeleding dat de veiligheidsbeleving op het plein is verbeterd.

- ✓ Code integriteit: de code integriteit is besproken, de MR heeft hiermee ingestemd.

Voor een uitgebreide verslaglegging van deze onderwerpen wordt verwezen naar de notulen van de MR vergaderingen.

Doelstelling komend jaar

Voor het komende jaar willen wij constructief blijven meedenken in veranderingen binnen de Olijfboom en dit meenemen in het jaarplan van de MR en/of de te bespreken onderwerpen. Zowel in de personeelsgeleding als in de oudergeleding hebben we goede bronnen om een indruk te krijgen van de dingen die goed gaan op school en de dingen die verbeterd kunnen worden. We vinden het belangrijk om regelmatig zaken rondom de school te evalueren.

Daarnaast zullen de volgende onderwerpen in het komende jaar worden behandeld:

- ✓ Jaarverslag MR;
- ✓ Jaarplan MR;
- ✓ Begroting school;
- ✓ Besteding vrijwillige ouderbijdrage;
- ✓ Bestuur formatieplan;
- ✓ Jaarlijkse formatieplan met de verdeling van het aantal FTE over de groepen;
- ✓ Jaarplan school;
- ✓ Schoolgids;
- ✓ Vakantieplanning;
- ✓ Jaarverslag VVOGG;
- ✓ Onderhoudsplan school.

Capelle aan den IJssel, februari 2023

Namens de MR:

M. Schollaart, secretaris

D. Verslag vertrouwenspersoon

Geachte bestuur,

Het jaar 2022 was het eerste kalenderjaar van de Reformatorische school "De Olijfboom", die is ontstaan uit de fusie van de Eben-Haëzerschool en de Rehobothschool. Dat fusietraject heeft een aantal jaren in beslag genomen en was een intensief proces voor alle betrokkenen bij de beide scholen. De meest direct betrokkenen zijn het bestuur, het personeel, de ouders en de leerlingen. Ook als fusietrajecten zorgvuldig zijn voorbereid, bevatten ze altijd wel een aantal aannames of verwachtingen, waarvan vooraf niet duidelijk is hoe deze zullen 'uitpakken'.

Daar komt bij dat, vooral aan het begin van het kalenderjaar, de coronapandemie nog veel impact had, zowel onder het personeel als onder de leerlingen en de ouders. Dat was zichtbaar in de ziekte- en verzuimcijfers. De pandemie heeft echter ook gevolgen voor de onderwijsresultaten. Onderzoek van Carla Haelermans, hoogleraar onderwijs economie, laat zien dat leerlingen in het primair onderwijs gemiddeld vijftien weken achterlopen, vooral met rekenen en spelling. Grootschalig internationaal onderzoek bevestigt de geconstateerde onderwijsachterstanden als gevolg van de coronapandemie.

Uit de voortgangsrapportage van het Nationaal Programma Onderwijs van november 2022 blijkt dat er (landelijk gezien) bij leerlingen in het primair onderwijs verschillen zichtbaar zijn in de toetsresultaten van het vorige schooljaar 2021-2022. Verder is gebleken dat leerlingen soms moeite hebben om tot leren te komen, minder gemotiveerd zijn en moeite hebben met plannen. Dat vergt de komende jaren nog de nodige inspanningen.

Gelet hierop is het geen sinecure om als vertrouwenspersoon van uw vereniging te kunnen melden dat ik in het verslagjaar 2022 geen enkele keer formeel ben ingeschakeld. Evenmin ben ik in het verslagjaar door ouders of personeel (informeel) benaderd.

In het afgelopen jaar ontving ik periodiek de digitale nieuwsbrieven van De Olijfboom. Dat is een waardevol communicatiemiddel om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen op school.

Tot slot maak ik graag van de gelegenheid gebruik u hartelijk te bedanken voor het eindejaargeschenk dat ik in december 2022 mocht ontvangen. Van harte wens ik het bestuur van uw vereniging wijsheid en Gods zegen toe in het verantwoordelijk werk

Met vriendelijke groet,



Mr. A. Weggeman

Samenstelling bestuur en directie

Directeur-bestuurder

M.A. Weerheim

Samenstelling Toezichthoudend Bestuur

A.J. Benard	voorzitter
P.B. de Ruiter	2 ^e voorzitter
J. Koppe	
W. Nederlof	
J. Snoei	

De directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur werden in het afgelopen jaar ondersteund door mevrouw J.A. Pronk-van Asselt.

Bestuursadres van de VVOGG

Pelikaanweg 4
2903 ER Capelle aan den IJssel
☎ 010-4500921
✉ a.pronk@olijfboomcapelle.nl

Schooldirectie

J. van Dijk	directeur-schoolleider
J. van Dijk-Deelen	teamleider bovenbouw
L. Keereweer-Pronk	teamleider middenbouw
S. van der Velden-van Zanten	teamleider onderbouw



Vereniging Voor Onderwijs
op Gereformeerde Grondslag



De Vereniging voor Onderwijs op
Gereformeerde Grondslag te
Capelle aan den IJssel is verantwoordelijk
voor één basisschool:



Reformatrice Basisschool

De Olijfboom

Pelikaanweg 4
2903 ER Capelle aan den IJssel