

Jaarverslag



Vereniging Voor Onderwijs
op Gereformeerde Grondslag
Capelle aan den IJssel



2025



Inhoudsopgave

	Pagina
Inleiding	2
1. Schoolbestuur	3
1.1 Profiel	3
1.2 Organisatie	7
1.3 Identiteit	15
2. Verantwoording beleid	18
2.1 Onderwijs en kwaliteit	18
2.2 Personeel en professionalisering	31
2.3 Huisvesting en facilitair	38
2.4 Financieel beleid	42
2.5 Continuïteitsparagraaf	44
3. Verantwoording financiën	46
Bijlagen	57
Jaarverslag Toezichthoudend Bestuur	57
Taken en bevoegdheden TB en DB	63
Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	65
Jaarverslag vertrouwenspersoon	68
Samenstelling bestuur en directie	70

Colofon:

Fotoverantwoording – Tabitha Boer e.a.

Layout - Annemieke Pronk

Inleiding

Hierbij biedt het bestuur u het jaarverslag van de Vereniging Voor Onderwijs op Gereformeerde Grondslag in Capelle a/d IJssel, over het kalenderjaar 2025 aan. 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 2025 en beschrijven wij de wijze waarop de middelen zijn ingezet voor het onderwijs op onze school De Olijfboom en welke ontwikkelingen er zijn geweest.

Als bijlage treft u ook de verslagen aan van de medezeggenschapsraad en onze vertrouwenspersoon.

Het bestuur spreekt haar grote waardering uit voor de wijze waarop de schoolleiding, leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel in het achterliggende jaar op onze school 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, februari 2026

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'. De missie van onze school 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.

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 (godsdienstig, 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. Periodiek, minimaal halfjaarlijks, reflecteert de directeur-bestuurder op de doelstellingen van het strategisch beleid. In de verantwoordingsformat rapporteert hij twee keer per jaar – 1e en 3e kwartaal – aan de toezichthoudende bestuursleden.

In 2025 is het proces gestart om tot een nieuw Strategisch Beleidsplan te komen. De beleidsdoelen en -ambities zullen voor de komende vier jaar in een Koersplan worden beschreven en verder uitgewerkt. Medio 2026 hopen we het definitieve Koersplan te presenteren.

Identiteit en vorming

Doel: onze leerlingen verlaten in groep 8 de school en hebben – onder begeleiding van onze teamleden en in relatie met de Bijbelse identiteit – 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.

Toelichting: we voeden onze leerlingen op tot 'burger van twee werelden'. Enerzijds richten we ons op het innemen van hun plek in deze 21^e 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 medemens.

Persoonsvorming en toerusting is hierbij nodig. Onze leerkrachten zijn identificatiefiguren.

Voornemens	Evaluatie
De Wet Burgerschap is geïmplementeerd binnen onze school. Hierbij zijn de wettelijke eisen afgezet en gewogen ten opzichte van onze identitaire uitgangspunten.	Het beleid op burgerschapsonderwijs wordt in praktijk gebracht. Er wordt uitgegaan van de kerndoelen SLRO.
Jaarlijks worden bezinnings- en bespreekmomenten georganiseerd met alle teamleden en bestuur- en toezicht rondom thema's die de missie van de school raken.	Tijdens studiebijeenkomsten zijn er bespreekmomenten over verschillende thema's.
In formele en informele gesprekken met teamleden wordt bovenstaande doelstelling aan de orde gesteld.	Tijdens studiebijeenkomsten zijn doelstellingen bepaald.
Teamleden worden toegerust dit eerste doel daadwerkelijk in praktijk te kunnen brengen door zelf goed toegerust te zijn.	De teamleden zijn toegerust op Burger- schapsonderwijs.
Bestuur, toezicht en schoolleiding hebben zich bezonnen op een aantal maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die zich (dreigen) aan (te) dienen.	Het bestuur en de schoolleiding heeft een strategische themabijeenkomst gehouden met het thema ' Visie op onderwijs ' en " omgaan met meervoudige belangen "

✓ Een richtinggevende en gedragen collectieve ambitie

Doel: de collectieve ambitie van De Olijfboom is zicht- en merkbaar in de school en geeft richting aan de schoolontwikkeling en het leerproces.

Toelichting: de komende jaren werken we aan het zichtbaar en merkbaar maken van de collectieve ambitie binnen De Olijfboom, 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 schoolplan 2023-2027 zijn de ambities uitgewerkt in operationele doelen en gekoppeld aan een meerjarenplan.
De ambities zijn verwezenlijkt en terug te zien in de dagelijkse schoolpraktijk.	In de beleidsperiode is dat steeds meer zicht- en merkbaar geworden.
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 verbonden aan De Olijfboom. De basis hiervan is ruimte en vertrouwen in onze medewerkers. Er is veel ruimte en gelegenheid voor ontwikkeling. We bieden extra ondersteuning en begeleiding aan de startende leraren.

Toelichting: het welbevinden en de professionaliteit van onze medewerkers zijn sterk bepalend voor de wijze waarop onze leerlingen onderwijs krijgen en gevormd en toegerust worden. Daarin is ons personeelsbeleid ondersteunend en faciliterend.

Voornemens	Evaluatie
De ambities zoals beschreven zijn operationeel vertaald in het Schoolplan 2023-2027.	In het nieuwe Schoolplan 2023-2027 zijn de ambities uitgewerkt in operationele doelen. In de beleidsperiode krijgt dat gestalte.
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 leidinggevendenden zijn en worden ondersteund. Vanuit de schoolbezoeken blijkt dat medewerkers betrokken zijn op de school en collectieve ambitie. Ook blijkt dat ze 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.
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'.	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. De scheiding tussen bestuur en toezicht is formeel ingericht en wordt deze professioneel vormgegeven. De kwaliteit van ons onderwijs is op het niveau wat verwacht mag worden. 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 verlopen binnen de door het bestuur gestelde kaders.	In de meerjarenbegroting is de trend ingezet om te (gaan) voldoen aan de signaleringswaarde. Aan de hand van een opgestelde vermogensanalyse zijn beredeneerde keuzes gemaakt t.b.v. de meerjarenbegroting 2024-2028.
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 ruim voldoende. De leeropbrengsten zijn op het niveau van wat er verwacht mag worden. 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.	De bestuursstructuur en –inrichting is geprofessionaliseerd. Bestuur en Toezicht zijn functioneel gescheiden (Good Governance). De aanbevelingen van het onderzoek op de duurzaamheid van de managementorganisatie is vertaald naar een passende management-structuur en -organisatie. Met ingang van 2025 is deze structuur in praktijk gebracht.
In het maken van keuzes wordt de Bijbelse opdracht van rentmeesterschap toegepast als een leidend principe.	Is zicht- en merkbaar in de school en het onderwijs.
De Olijfboom is een solide en toekomstbestendige organisatie.	De toekomstbestendigheid heeft met regelmaat de aandacht met behulp van de strategische doordenkingsmomenten. Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen: burgerschap, sociale veiligheid, leerlingenaantallen en maatschappelijke ontwikkelingen.
We voelen ons verbonden met 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.	Hiervoor is het strategisch beleid en de jaarlijkse themabijeenkomsten waarin strategische vraagstukken worden doordacht en verkend. In 2025-2026 wordt het strategisch beleid opnieuw ontwikkeld en vastgesteld.

1.2. Organisatie

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur: Vereniging tot het Verstreken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag
- Bestuursnummer 21478
- Adres: Pelikaanweg 4, 2903 ER Capelle aan den IJssel
- Telefoon: 010-4500921
- Website: www.olijfboomcapelle.nl
- 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)
- Nevenfuncties:
 - ✓ parttime directeur-bestuurder bij een andere schoolvereniging (betaald)
 - ✓ secretaris kiesvereniging SGP Vlaardingen e.o. (onbetaald)

Intern toezicht

Het intern toezicht van de VVOGG bestaat uit de volgende personen.

Naam	Functie	Nevenfuncties
Benard, dhr. A.J.	Voorzitter TB	Accountant/fiscalist (betaald) Kerkenraadslid Gereformeerde Gemeente Capelle a/d IJssel - Middelwatering (onbetaald)
Koppe, dhr. J.	Lid TB	Manager Data & Analytics bij een Zorgverzekeraar (betaald)
Muit, dhr. O.	Lid TB	Fiscaal jurist Belastingdienst Grote Ondernemingen (betaald) Kerkenraadslid en penningmeester Christelijke Gereformeerde Kerk te Rotterdam-Kralingen (onbetaald) Lid Raad van Toezicht Scholengroep Driestar-Wartburg (betaald)
Nederlof, dhr. W.	Lid TB, 2 ^e voorzitter	Zelfstandig ondernemer MKB (betaald) Secretaris Mbuma Capelle (onbetaald) Voorzitter Woord en Daad regio-ondernemers Groot Rotterdam (onbetaald) Algemeen bestuurslid Landelijke Adviesraad Woord en Daad (onbetaald) Secretaris Winkeliersvereniging Schenkel (onbetaald) Lid van de landelijke organisatiecommissie contactgroep Downsyndroom, uitgaande van Helpende Handen (onbetaald)

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

In het verslagjaar is geen sprake geweest van (mogelijke) belangenverstrengeling, conflicterende rollen of functies binnen de organisatie. Bestuur en toezichthouders hebben hun nevenfuncties conform de geldende regelgeving transparant geregistreerd en er zijn geen situaties geconstateerd die de onafhankelijke oordeelsvorming of integriteit van het bestuur hebben beïnvloed.

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

Overzicht scholen

- De Olijfboom (18HG)

Contactpersonen Vereniging

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

Juridische structuur

De juridische structuur van de organisatie is een vereniging. Op 31 december 2025 telde de vereniging 214 leden.

De Olijfboom gaat uit van de Vereniging tot het Verstrekken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag in Capelle aan den IJssel.

Organisatiestructuur

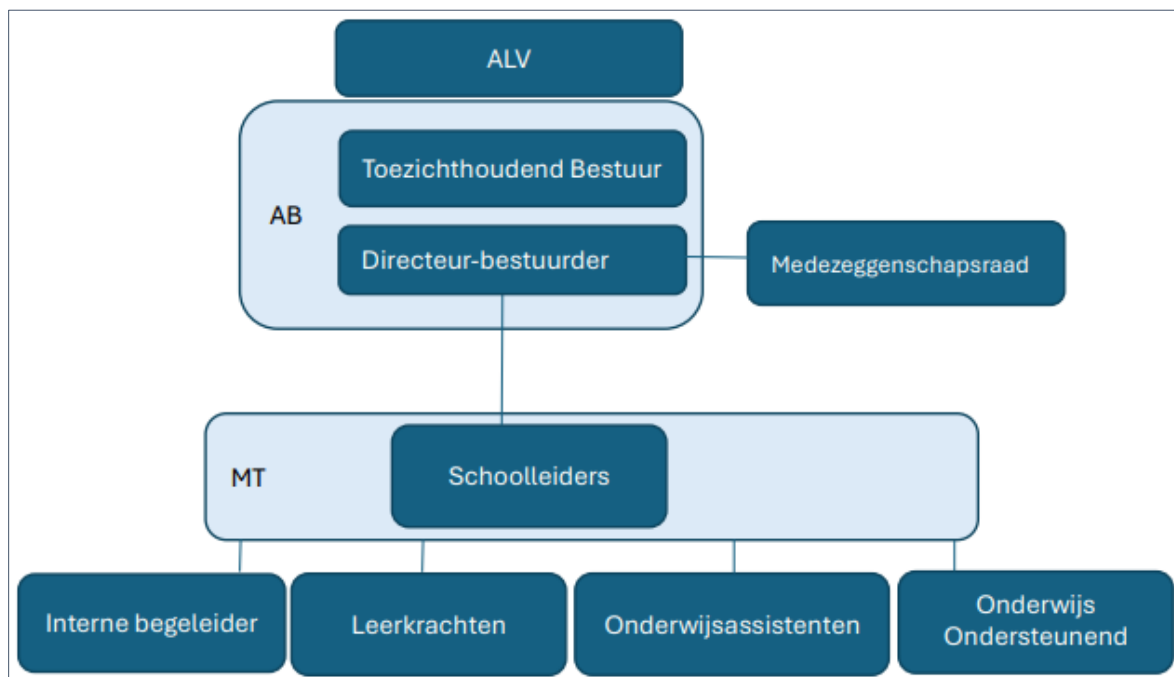
De VVOGG heeft de verenigingsvorm als rechtspersoon. De algemene ledenvergadering is daarvan het hoogste orgaan.

Het bevoegd bestuur heeft een functionele scheiding tussen een uitvoerend bestuurder (DB) en toezichthoudende bestuurders (TB). De toezichthoudende bestuurders worden door de algemene vergadering gekozen en één kandidaat voor het toezichthoudend bestuur is op voordracht door de medezeggenschapsraad gekozen.

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.

Het managementteam heeft 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 vanaf 1 januari 2025 als volgt:



Vanaf januari 2025 is de managementstructuur vereenvoudigd. Het managementteam is binnen de bestuurlijke kaders integraal bevoegd en verantwoordelijk voor de leiding aan de school. De managementteamleden zijn functioneel gelijkwaardig, waardoor de 'lijnen' kort zijn en de beslisbevoegdheid ligt op het niveau waar het hoort.

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 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

In het verslagjaar zijn er op het gebied van governance geen ontwikkelingen geweest met betrekking tot zelfevaluatie bestuurlijk handelen en code Goed Bestuur.

Code Goed Bestuur

Het bestuur hanteert de [Governancecode funderend onderwijs 2025](#).

Goed bestuur en goed intern toezicht (good governance) zijn belangrijke voorwaarden voor goed onderwijs. De Code gaat uit van vijf principes die leidend zijn voor het bestuur en het intern toezicht:

1. Verantwoordelijkheid
2. Verbinding
3. Lerend vermogen
4. Integriteit
5. Openheid

Naast de onderwijsvraagstukken komen ook andere maatschappelijke vraagstukken de school/organisatie binnen. Dat vraagt om maatwerk en samenwerking met andere organisaties en belanghebbenden. Het bestuur neemt de verantwoordelijkheid voor goed en hoog kwalitatief onderwijs.

De Code is een normatief kader voor het bestuur en intern toezicht. Zij handelen naar de code en zijn hierop aanspreekbaar. De principes zijn ook van belang voor de medezeggenschapsraad, de schoolleiders, de leerkrachten en onderwijs ondersteuners.

Functiescheiding

Het bestuur en toezicht zijn functioneel gescheiden (One-Tier). Dat houdt in dat de directeur-bestuurder het bevoegd gezag is en het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op de directeur-bestuurder, hoe hij als het uitvoerend bestuurder invulling/uitvoering geeft aan de visie, missie en doelstellingen van de organisatie. In het bestuurs- en toezichtreglement is afgesproken wie welke bevoegdheid heeft

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De VVOGG heeft de volgende stakeholders:

Primaire interne stakeholders:

- Algemene Ledenvergadering (ALV)
- Toezichthoudend bestuur (TB)
- Directeur-bestuurder (DB)
- Managementteam (MT)
- Medewerkers
- Medezeggenschapsraad (MR)



Externe stakeholders:

- Ouders/verzorgers
- Overheidsinstanties:
 - Gemeente
 - Ministerie van OCW
 - Inspectie van Onderwijs
- Onderwijspartners:
 - Samenwerkingsverband (Berséba)
 - Vervolgonderwijsorganisaties
 - Peuteropvang en BSO (Elorah)
 - Federatie Primair Onderwijs Rijnmond
 - PO Raad
 - VGS
 - Progressus
 - Pabo (Driestar)
 - MBO (Hoornbeeck)
- Professionele partners:
 - Schoolartsen en jeugdzorg (CJG)
 - Onderwijsadvies
 - Specialisten
- Omgeving:
 - Kerken van de achterban
 - Reformatorische oudervereniging (ROV)
 - Buurtbewoners
 - Bibliotheek
 - Lokale bedrijven
 - Leveranciers
- Media:
 - Lokale media
 - Regionale en landelijke media: Reformatorisch Dagblad



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 juni 2025 vond de ledenvergadering plaats.
Schoolleiding	De directeur-bestuurder heeft functioneel contact met de schoolleiding (vergaderingen, schoolbezoek, voortgangsgesprekken, etc.). Periodiek legt de schoolleiding aan hem de verantwoording af over het gevoerde beleid.
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. Tijdens studiedagen en schoolbezoeken ontmoet het bestuur medewerkers.
Medezeggenschapsraad	De vergaderingen van de MR worden bezocht door de directeur-bestuurder en indien nodig ook door een schoolleider. De andere leden van het TB bezoeken 2x per jaar een MR vergadering. Daarnaast zijn er overleggen en andere contactmomenten met de MR. Eén lid van het TB is gekozen op voordracht van de MR.
Ouders	Dagelijks is er contact met ouders op de scholen, tijdens rapportbesprekingen, oudertevredenheidsonderzoeken, ouderavonden en op de ALV. Verder worden ouders via de schoolgids, nieuwsbrief en via Parro 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 een schoolleider en de medewerkers van Elorah. De directeur-bestuurder heeft daarnaast regelmatig overleg met de bestuurder van Elorah en stemt diverse beleidszaken onderling af.
Gemeente	Met de gemeente is op verschillende gebieden informeel en formeel contact en overleg. Te denken valt aan huisvestingszaken, de lokaal educatieve agenda, OOGO/bestuurlijk overleg enz.
Ministerie	De contacten met het ministerie verlopen schriftelijk/digitaal.
Samenwerkingsverband Onderwijs Berséba	Passend Een schoolleider en IB-er(s) bezoeken de directie- en IB dagen. Bij beleidsontwikkeling is er overleg tussen de directieleden van Berséba en de scholen. Eénmaal per jaar is er op schoolniveau een overleg met de regiomanager van Berséba over de stand van zaken en het SOP.
FPO Rijnmond	De vereniging is lid van 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. Een

	afvaardiging van het MT is aanwezig op de directievergaderingen.
PO-Raad	De vereniging is lid van de PO-Raad en is met deze organisatie in dialoog in het kader van beleidsadvisering.
Progressus	De vereniging neemt deel aan de landelijke onderwijsregio Progressus.
VGS	De VGS ondersteunt op het gebied van financiën, administratieve, juridische en HRM zaken. Over beleidsmatige zaken is er contact tussen de directeur-bestuurder en het management van de VGS. De jaarvergadering van de VGS wordt door het bestuur bezocht. Tevens is de VGS de belangenbehartiger voor het christelijk-reformatorisch onderwijs.
Kerken	Met de kerkenraden van de binnen de vereniging participerende kerken wordt éénmaal per jaar overleg gevoerd over lopende zaken of over een thema.
VO Driestar-Wartburg	Hiermee is jaarlijks contact via de leerkrachten van groep 8 en teamleider/schoolleider inzake de uitwisseling van leerresultaten en doorgaande lijn PO-VO. Ook woont een afvaardiging van het TB het jaarlijks overleg tussen het college van bestuur van Driestar-Wartburg bij.
Pabo en Driestar Educatief	De studenten voor 'leerkracht' op onze school komen van de Pabo. Over de opleiding van leerkrachten alsmede over onderwijskundige ontwikkelingen staan we in contact met deze instellingen. De Olijfboom is een SAM-school.
Hoornbeeck College	Studenten OA zijn afkomstig vanuit het Hoornbeeck College. Met hen zijn we in gesprek over de opleiding van de onderwijsassistenten.
Banken	Indien nodig is er overleg, meeste contacten verlopen digitaal of schriftelijk.
KvK	Alleen schriftelijk/digitaal contact.

Communicatie met ouders via de scholen

In 2025 is opnieuw bewust aandacht geweest voor de communicatie met onze ouders.

Goede contacten en samenwerking met ouders is in het belang van goed onderwijs aan hun kind(eren). In deze samenwerking hebben we beiden onze rol.

- De leerkracht kent het kind goed. Zij zien het kind in uiteenlopende situaties, zoals tijdens (kring)gesprekken, instructiemomenten, zelfstandig werken en spelen.
- De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het onderwijs.
- Ouders zijn ervaringsdeskundige. Zij kennen hun kind het best en het langst, zij zien het in uiteenlopende situaties in het gezin en daarbuiten. Zij zijn verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kind. Zij kunnen de school van cruciale informatie voorzien en waardevolle tips geven voor de aanpak van uw kind.
- Jaarlijks houden we startgesprekken met de ouder(s)
- 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.
- Veel communicatie met de ouders verloopt digitaal. De school probeert dat zoveel mogelijk te bundelen. Dat lukt niet altijd, maar is wel het streven.

In het afgelopen jaar mochten we ons opnieuw verheugen in een enorme betrokkenheid én inzet van ouders. Ook in 2025 kon er een beroep gedaan worden op de oudercommissie (OC). De oudercommissie is door de school ingesteld en valt onder toezicht en verantwoordelijkheid van het managementteam (MT). De oudercommissie is met instemming van het MT ingesteld uit ouders die één of meer kinderen hebben die onze school bezoeken en heeft als doel om de verschillende activiteiten van ouderhulp te bundelen in één organisatievorm. Het vele werk van de oudercommissie en van de groepsouders verdient grote waardering!

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 AB Randstad. Een fysiotherapeut van kinderfysiopraktijk M&M verleent therapie op school op woensdag en vrijdagochtend

(Ouders melden aan, voor kinderen laagdrempelig dat fysio op school gegeven wordt). Voor een aantal leerlingen is basis GGZ ingezet via Driestar Educatief. Consultatie door de jeugdverpleegkundige is op school i.p.v. op locatie van CJG. Op dit moment volgt een leerling BuitenGewoon Onderwijs, vanwege het niet kunnen participeren op regulier onderwijs. Op termijn (binnen 2 jaar) zal voor hem een passende plek gezocht worden op het SBO. Ook krijgen twee leerlingen twee dagen per week verrijkend aanbod op de hoogbegaafdheidsvoorziening in Oud-Beijerland en Boskoop. Deze voorzieningen zijn in samenwerking met Berséba opgestart voor hoogbegaafde leerlingen uit de regio.



1.3 Identiteit

De school heeft een christelijk-reformatorische identiteit. Dit staat ook beschreven in de statuten. 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. Deze identiteit is verweven met alle activiteiten die we zowel binnen als buiten de scholen verrichten.

We zijn dankbaar dat we op deze wijze invulling kunnen geven aan het onderwijs zoals de ouders dat voorstaan in de opvoeding van hun kind(eren).

Toegankelijkheid en Toelating

Het aanmelden en inschrijven van leerlingen verloopt volgens het toelatingsbeleid en – protocol. In grote lijnen houdt dat in dat kinderen van ouders die behoren tot de kerkverbanden waarvan de grondslag overeenkomt met artikel 2 van de verenigingsstatuten worden toegelaten. Met de ouders wordt een aanmeldingsgesprek gevoerd bij het aanmelden van het eerste kind.

Kinderen van ouders die kerkelijk meeleven met een christelijke kerk kunnen na een positief advies en toestemming van het bestuur worden toegelaten. De ouders dienen daarvoor wel de grondslag en doelstelling van de vereniging te onderschrijven.

In alle gevallen wordt met de ouders vooraf de identiteit en profiel van de school doorgenomen. Eveneens dienen alle ouders de grondslag en doelstelling van de vereniging te onderschrijven. Op de website is het volledige toelatingsbeleid- en protocol te vinden.

Geografische gebieden en afnemers

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), Berkel en Rodenrijs en Rotterdam bezoeken De Olijfboom.

Benoemingsbeleid

Het christelijk-reformatorisch onderwijs op onze school wordt vormgegeven door de leerkrachten en onderwijsondersteuners. Zij zijn mede-opvoeder, gezagdrager en identificatiefiguur voor de leerlingen. Daarom verwachten we van al het personeel op onze school dat de christelijk-reformatorische identiteit een zaak van het hart is. Bij het werven van personeel wordt daarop nadrukkelijk bevestigd en hoe zij dat gaan uitdragen naar de leerlingen. Identiteit vormt samen met kwaliteit de belangrijkste criteria als het gaat om de benoeming van personeel. Van al het personeel wordt verwacht dat zij een actieve bijdrage leveren aan de identiteit en sfeer van onze school.

Elk personeelslid dient betrokken en lid te zijn/worden van één van de participerende kerken en de Bijbel als onfeilbaar Woord van God, met de Drie Formulieren van Enigheid te onderschrijven. Dat geldt ook voor de grondslag en doelstelling van de vereniging.

Goede doelen projecten

Het geven aan goede doelen past naar onze overtuiging bij onze christelijke school. We moeten God liefhebben boven alles en onze naasten als onszelf. We zijn in relatie geschapen en gemaakt om omgang te hebben met elkaar. Het delen van bezittingen hoort daarbij. Op meerdere plekken in de Bijbel roept God ons op om om te zien naar elkaar, in biddend maar ook in materieel opzicht. Op onze school willen we kinderen daarom meegeven dat het belangrijk is om te delen van wat wij hebben.

We halen geen zendingsgeld (meer) op. In plaats daarvan stellen we per schooljaar een gezamenlijk doel vast waar het geld naar toe gaat wat we bij verschillende acties ophalen. Zo is de betrokkenheid juist hoger dan het wekelijks geven van een klein bedrag. Het doel blijft hetzelfde: als christen horen we te denken

aan onze medemens en te delen van de overvloed die wij hebben. In 2025 is er actie gevoerd voor de stichting SOEGG (Stichting Oost Europahulp Gereformeerde Gezindte) en deden we mee aan de financiële adoptie van een kind via Woord en Daad.



Maatschappelijke ontwikkelingen

Nederland is een welvarend land. Neemt niet weg dat er sociale problemen zijn. Er zijn zorgen over bestaanszekerheid, kinderarmoede, sociale ongelijkheid en de polarisatie in de samenleving. Deze problemen hebben invloed op het onderwijs, maar andersom kan het onderwijs hier ook een belangrijke positieve impact op hebben. Goed onderwijs maakt immers het verschil in de klas, in je latere leven en in de maatschappij.

De maatschappelijke ontwikkelingen en visie op allerlei gebieden staat steeds verder af van de christelijke visie. De nadruk is komen te liggen op de vrijheid en zelfbeschikkingsrecht van het individu.

Deze ontwikkeling gaat ook het reformatisch onderwijs niet voorbij. Als christenen zijn we onderdeel van de maatschappij. God gaf ons Zijn geboden als richtlijn voor het leven. Zijn geboden zijn heilzaam en tijdloos.



2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Basisvaardigheden

De school zet zich in voor een onderwijsaanbod dat iedere leerling een stevige basis biedt en dat aansluit bij de maatschappelijke opdracht om de onderwijskwaliteit duurzaam te versterken. In 2025 is verder gewerkt aan het realiseren van een samenhangend curriculum, het versterken van de basisvaardigheden en het borgen van hoge verwachtingen voor alle leerlingen. Dit jaar hebben we voor het vak burgerschap een visie ontwikkelt en dat gekoppeld aan de lessen die we het hele jaar door geven. Zo hebben we een overzicht welke doelen wanneer langskomen in de lessen. Daarnaast hebben we het traject rondom het invoeren van een instructiemodel afgerond, wat weer zorgt voor een hoger niveau van instructiegeven. Het komende jaar zullen we ons expliciet richting op taal en lezen. Op dit moment geven de scores daar gelukkig nog geen aanleiding voor. We willen in 2026 en 2027 ons richting op een visie op taal en lezen, wat nu nog ontbreekt, en een herijking van de huidige methodes.

Doorlopende leerlijn

Een belangrijk speerpunt in 2025 was het versterken van de doorlopende leerlijnen binnen en tussen de verschillende bouwen. Door middel van gezamenlijke studiedagen, leerteams en vakoverstijgende afstemming is gewerkt aan een consistente opbouw van kennis en vaardigheden. De school heeft hierbij aandacht besteed aan:

- Een logische en herkenbare opbouw van leerdoelen per vakgebied
- Het versterken van de doorgaande lijn in didactische aanpakken
- Het monitoren van voortgang met behulp van leerlingvolgsystemen en formatieve evaluatie

Deze aanpak draagt bij aan een stabiele leerroute voor iedere leerling en voorkomt onnodige overlap of hiaten in het onderwijsaanbod.

Kwaliteitsborging

Elk jaar worden onze resultaten geëvalueerd aan de hand van onze schoolnormen en de referentieniveaus. Intern evalueren we onze aanpak onder andere aan de hand van opbrengstbesprekingen en bijeenkomsten in leerteams. In 2025 is er vanuit IB een pilot gestart om de opbrengstbesprekingen te verbeteren, wat mogelijk gaat zorgen voor een sterkere evaluatie. De LIB toetsen worden elk jaar ook geanalyseerd door de leerkrachten en de vakspecialisten. De leerkrachten richten zich op hun eigen groep, terwijl de vakspecialisten ook schoolbreed kijken welke trends er te ontdekken zijn en waar interventies nodig zijn.

Voorbereiding op het nieuwe curriculum

In het jaar 2025 heeft de school zich voorbereid op de implementatie van het nieuwe curriculum. Met verschillende externen is besproken wat dit voor onze school gaat betekenen. De vakspecialisten bereiden zich voor op de aanpassingen van de kerndoelen. Daarnaast zijn we bezig om een tijdspad te maken welke methodes aan vervanging toe zijn en welke nieuwe methodes voldoen aan het nieuwe curriculum. In 2026 zal dit verder uitgedacht worden, zodat er een soepele overgang plaatsvindt naar het nieuwe curriculum.

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 schoolleiders aan de directeur-bestuurder gerapporteerd, die daarover verantwoording aflegt aan het toezichthoudend bestuur.

Visitatie en kwaliteitsreview

De Olijfboom maakt deel uit van het kwaliteitscluster van 5 scholen in de regio. In een periode van vier jaar ontvangt elke school (en onze school) een kwaliteitsbezoek/-review. Het visitatieteam is deskundig en fungeert als critical friend. Onze school wordt in 2026 bezocht. Daarnaast wordt de school eenmaal per vier jaar bezocht door een auditteam van het samenwerkingsverband Berséba.

Inspectie

In 2025 heeft de Inspectie het bestuur gesproken over verschillende ontwikkelingen en kwaliteitsstandaarden. De inspectie was positief en ziet geen aanleiding voor een vervolgonderzoek.

Zelfevaluaties (schoolbezoeken)

Drie keer per jaar bezoekt het bestuur de school. Het bezoektteam bestaat uit de directeur-bestuurder en enkele toezichthouders. 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.

Van de bevindingen wordt een verslag gemaakt dat wordt gerapporteerd aan het team en het algemeen bestuur. In 2025 heeft het bezoektteam 3 schoolbezoeken afgelegd.

Doelen en resultaten

In ons visiedocument hebben we vastgelegd wat we van waarde vinden voor ons onderwijs en welke doelen we daarbij nastreven. Kwaliteitszorg is niet meer en niets minder dan zorgen voor goede kwaliteit. We willen dat onze kinderen goede resultaten behalen, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Er staat omschrijven we hoe we het kwaliteitsbeleid op onze school vormgeven.

- Kwaliteitszorg richt zich op processen binnen het onderwijs en op de uitkomsten waar die processen toe leiden. Uiteindelijk willen we bereiken dat onze leerlingen goede resultaten behalen, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. De vraag hoe deze resultaten tot stand komen, is even interessant als de vraag naar de resultaten zelf.
- Kwaliteitszorg kenmerkt zich door een systematische aanpak. We moeten aan anderen kunnen uitleggen wat we wanneer, hoe en waarom hebben gedaan.
- Kwaliteitszorg is niet alleen het vaststellen van de huidige kwaliteit, maar ook het bewaken en het verbeteren ervan. Het is een cyclisch proces.

Jaarlijks wordt er gekeken naar de resultaten van het onderwijs. Dat wordt op 4 manieren gedaan:

- Waardering van leraren;
- Waardering ouders en leerlingen;
- Waardering maatschappij/externen;
- Leeropbrengsten en evaluaties.

Naast het evalueren van de leeropbrengsten, brengen de vakspecialisten sociale veiligheid samen met de leerkrachten de sociaal-emotionele ontwikkeling in beeld, met behulp van Kanvas. Zij voeren daarover gesprekken met de leerkrachten en geven, indien nodig, handvaten bij problemen op groeps- en leerling niveau.

Jaarlijks vinden ook evaluaties plaats van de schoolontwikkeling en de beleidsvoornemens. Dat doen we aan de hand van de ambitiekaarten en het nascholingsplan. We analyseren of de ingezette ontwikkelingen resultaat hadden. Deze analyses worden met het team gedaan. Aan de hand van de resultaten van bovengenoemde onderdelen kan bijstelling van kwaliteitsbewaking dan wel het schoolplan plaatsvinden.

In het jaar 2025 stonden de volgende ambities centraal:

- Sociale veiligheid;
- Expliciete Directe Instructie (EDI);
- Rekenen;
- Burgerschap;
- Professionele leergemeenschap;
- Taal en lezen

De gewenste doelen en kwaliteit zijn in het achterliggende jaar 2025 behaald.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

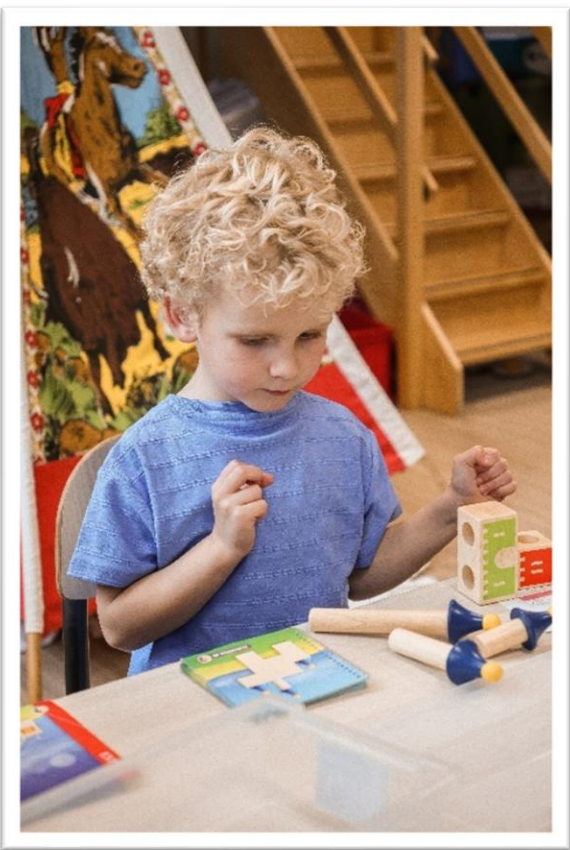
Sociale veiligheid zien wij als een basisvoorwaarde om op school tot leren te komen. Daarom verdiende en verdient dit continue de aandacht. In 2025 is één van onze gedragsspecialisten weggegaan. We hebben een collega bereid gevonden om deze plek in te nemen en de cursus te gaan volgen.

In 2025 hebben we ons gericht op de volgende onderdelen, die deels ook in 2026 aandacht zullen krijgen:

- Blijvende aandacht voor de onderdelen kwaliteitskaart gedragsaanpak;
- Vergroten van ouderbetrokkenheid door oudermomenten en het delen van info-doebladen;
- Aanbieden van korte kindgesprek-trajecten tussen de sociale veiligheidscoördinator en kinderen;
- Het borgen van ouderavonden: we hebben afgesproken dat we elke 2 jaar een ouderavond organiseren rondom het onderwerp sociale veiligheid.

EDI

Het afgelopen jaar hebben de vakspecialisten EDI het beleid rondom EDI verder uitgewerkt. We hebben afspraken gemaakt over het begeleiden van nieuwe collega's en de klassenbezoeken bij alle collega's. Elk jaar zullen de vakspecialisten bij alle collega's op bezoek



gaan en hiervoor hebben ze in overleg met het MT ook een eigen kijkwijzer vastgesteld. Het doel van deze bezoeken is om collega's individueel verder te helpen om vaardiger te worden met EDI. Daarnaast hebben we in de bovenbouw ook aandacht besteed aan het aanbieden van werkwoordspelling i.c.m. EDI. Ook het komende jaar willen we met de collega's in een leerteam weer een specifiek onderwerp uitdiepen.

Rekenen

In het jaar 2025 waren er wat wisselingen in de vakspecialisten EDI. De nieuwe collega's zijn begonnen met een cursus tot rekenspecialist. Voor deze opleiding moeten zij ook een plan schrijven die een verdieping is op het rekenbeleidsplan wat door de vorige vakspecialisten is opgesteld. Daarnaast hopen we per bouw een specifiek onderwerp uit te diepen.

Burgerschap

We hebben in het jaar 2025 verder gewerkt aan de totstandkoming van onze visie op het burgerschapsonderwijs. Op de studiedag werden de collega's geïnformeerd over de wetgeving. Daarnaast ontdekten de collega's dat burgerschapsonderwijs over de mooiste dingen van hun werk gaat. Burgerschapsonderwijs rekenen we tot onze taak. De collega's verwoordden in een paar zinnen hun visie op burgerschapsonderwijs. In het kader van burgerschapsvorming hanteren wij vier uitgangspunten waarin de wettelijk vereiste waarden gelijkheid, vrijheid en solidariteit zijn ondergebracht:

- Onze verhouding tot God
- Onze verhouding tot anderen
- Onze verhouding tot het andere
- Onze verhouding tot onszelf

Vanuit deze uitgangspunten zijn we gekomen tot doelstellingen die we in 2025 verder hebben uitgewerkt. Om deze doelstellingen te kunnen evalueren hebben we in het afgelopen jaar in de groepen 8 de Zien+ vragenlijsten rondom burgerschap afgenomen. Deze uitkomsten kunnen we meenemen om te kijken waar en hoe we ons burgerschapsonderwijs kunnen verbeteren. Daarnaast moeten we dit ook kunnen delen met de inspectie als daarom wordt gevraagd.

In 2025 is er ook aandacht besteed aan het thema "Sociale veiligheid en seksuele diversiteit". Tijdens een studiedag is er naast informatie en actualiteit ook aan de hand van stellingen met elkaar gesproken worden hoe om te gaan met vragen of mededelingen van leerlingen over 'seksuele diversiteit'. Daarnaast hebben we een ouderavond gehad waarin we met ouders nadachten over de plek van burgerschap thuis, op school en in de kerk.

Professionele leergemeenschap

In 2025 zijn we verder gegaan met het vormgeven van onze professionele leergemeenschap. Leerkrachten namen 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, sociale veiligheid en het vak rekenen.

Taal en lezen

In september 2025 zijn we gestart met de ambitie taal en lezen. Onze twee vakspecialisten zijn begonnen met de opleiding die ze in 2026 zullen afronden. We gaan ervan uit dat we 2 jaar bezig zijn met deze ambitie en daarom hebben we alle activiteiten ook verdeeld over deze twee schooljaren. Het schooljaar 2025-2026 staat vooral in het teken van de start rondom leesmotivatie en het analyseren van ons taal- en leesonderwijs. Wat helpend is rondom deze ambitie is dat er twee andere collega's de master Leren en Innoveren doen en beide een onderwerp hebben op dit vakgebied. De één houdt zich bezig met leesmotivatie en de ander bij het bevorderen van het spellingsbewustzijn. Deze resultaten kunnen we als school weer meenemen in ons taal- en leesonderwijs.

SAM

In januari 2025 hebben we als team de laatste SAM studiedag gehad. SAM staat voor Samen in ontwikkeling. SAM is een partnerschap van ruim 60 christelijke-reformatorische basisscholen en Hogeschool Driestar. In juni 2024 voldeden we al aan alle voorwaarden voor 'erkende opleidingsschool' en is De Olijfboom gecertificeerd. Dat houdt in dat we a.s. leraren van de Hogeschool Driestar kunnen en mogen begeleiden in hun leerproces. Elk jaar worden er vanuit Driestar educatief meerdere studenten op onze school geplaatst en die worden begeleidt door één van onze collega's die schoolopleider is.

Toekomstige ontwikkelingen

We kunnen niet in de toekomst kijken, wel zien we verschillende ontwikkelingen die we meenemen in het nieuwe strategisch beleidsplan (Koersplan). De ruimte voor lesprogramma's lijkt verder onder druk te komen staan. Over de invulling van de onderwijsvrijheid wordt maatschappelijk en politiek verschillend gedacht. Daarnaast hebben we ook te maken met verhuizingen van reformatorische gezinnen naar buiten de stedelijke regio met als gevolg een dalende trend van het aantal leerlingen.

Subsidie basisvaardigheden

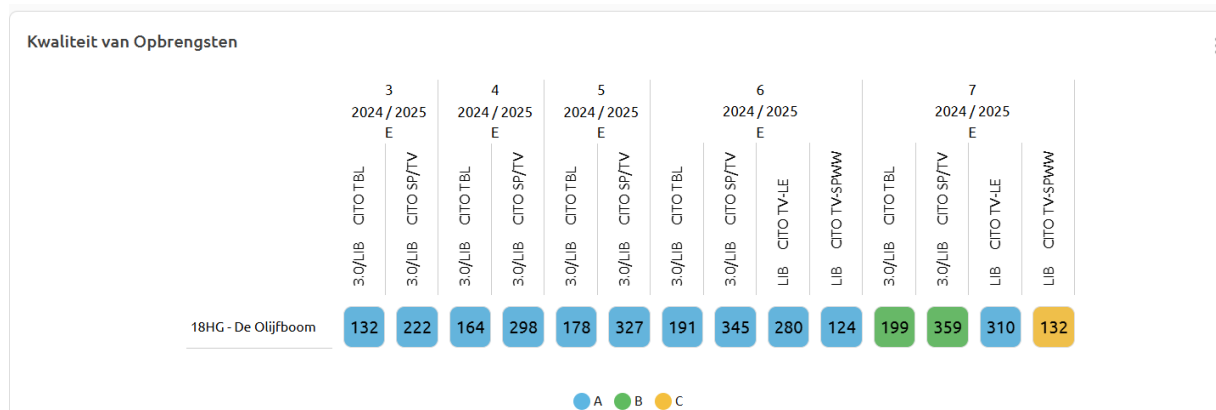
In april 2024 werd de school in kennis gesteld van het feit dat er een nieuwe tranche in de subsidie tot verbetering van de basisvaardigheden werd vrijgegeven door subsidieverstrekker DUS-I. Alle scholen konden een aanvraag doen. De Olijfboom heeft een aanvraag gedaan met als doel het al in gang gezette traject tot verbetering van de basiskwaliteit te ondersteunen en te verdiepen. In april 2025 heeft de school te horen gekregen dat de subsidie verbetering basisvaardigheden is toegekend. Hier is een bedrag van € 263.835,- mee gemoeid. Dit bedrag mag worden besteed aan de zogenaamde evidence informed interventies zoals vermeld staan op de interventiekaart basisvaardigheden in de schooljaren 2024-2025 en 2025-2026. (<https://www.nponderwijs.nl/basisvaardigheden>).

De subsidie is niet toegekend vanwege een onvoldoende beoordeling van de inspectie of achterblijvende resultaten, maar op eigen initiatief van de school is een aanvraag gedaan om de ingezette trajecten ter verbetering van de basiskwaliteit te kunnen verbreden en verdiepen. De hoogte van de subsidie is gebaseerd op het aantal leerlingen dat op 1 februari 2024 stond ingeschreven, vermenigvuldigd met € 615,00. Betaling vindt plaats in 3 gedeeltes:

- Juli 2025 € 51.111,06
- Maart 2026 € 127.134,15
- September 2026 € 85.589,79

Aan het begin van dit traject hebben we de CITO resultaten als uitgangspunt voor de 0-meting genomen. Na dit traject gaan we dan opnieuw de resultaten op het gebied van taal en lezen bekijken om te zien of we hierin zijn gegroeid.

De doelen die we voor dit traject hebben gesteld komen overeen met de doelen die we al wilden stellen voor ons ontwikkeltraject school breed. Bij het stellen van de ambities voor het huidige schoolplan kwam taal en lezen als 5e uit de ranking. Daarom wilden we de laatste jaren van het schoolplan al aan dit onderwerp besteden. Dit komt voor ons mooi overeen met het traject van de subsidie basisvaardigheden.



Hieronder willen we per onderdeel verantwoorden in hoeverre onze doelen in het jaar 2025 zijn behaald.

Doelstelling: De vakspecialisten taal volgen de opleiding tot taalcoördinator. Een gedeelte van die tijd moet financieel gecompenseerd worden.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
De vakspecialisten zijn in 2025 begonnen aan de studie en hopen die in juli 2026 af te ronden.		

Doelstelling: Collega's zijn professioneel en vakbekwaam, daarom volgende startende leerkrachten de cursus EDI.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er zijn in 2025 twee nieuwe collega's gestart die beiden de basiscursus EDI hebben gedaan.		

Doelstelling: We stimuleren een lerende omgeving, waarin collega's de kans krijgen om zich te ontwikkelen.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Twee van onze collega's volgen de master Leren en Innoveren. Beide interventies vinden plaats op het gebied van taal en lezen. Ze zijn in 2025 gestart met deze opleiding en zullen die in 2026 afronden.		

Doelstelling: De klassenbibliotheken zijn gevuld met goede en actuele literatuur.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Elk jaar krijgen de klassen een budget om nieuwe boeken te kopen. Dat is ook in dit jaar weer uitgegeven. We koppelen dat aan de Kinderboekenweek.		

Doelstelling: De algemene bibliotheek is gevuld met goede en actuele literatuur.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Elk jaar krijgt de bibliotheek een update. Oude boeken worden vervangen voor nieuwe, actuele boeken.		

Financiële verantwoording

Baten		
Subsidiebedrag basisvaardigheden	€ 51.111,06	
Netto inkomsten		€ 51.111,06
Lasten		
Basiscursus taalcoördinator	€ 6.870,00	
Basiscursus EDI	€ 965,58	
Vervanging taalcoördinator	€ 12.000,00	
Bekostiging spellinginterventie	€ 34.285,79	
Bekostiging taalinterventie	€ 890,00	
Uitbreiding klassenbibliotheek	€ 2.429,80	
Uitbreiding bibliotheek	€ 1.360,72	
Totale onkosten		€ 58.801,89
Netto opbrengst		- € 7.690,83

In 2025 hebben we meer uitgegeven dan dat er aan subsidie is binnengekomen. Dit kan ook omdat we weten dat het grootste gedeelte van de subsidie in 2026 binnen zal komen. In het komende jaar hopen we het resterende bedrag te besteden aan o.a. het vervangen van verschillende methodes.

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. In sommige gevallen wordt er een gemengd advies gegeven. In dat geval worden de kinderen geplaatst in een klas met het hoogste advies en rekenen we ze hieronder ook als zodanig mee. Onze leerlingen zijn o.m. uitgestroomd naar het Driestar Wartburg College locaties Revijs, Guido de Brès, Swaef en De Burcht in Rotterdam en naar de locaties in Gouda en Lekkerkerk.

De Olijfbroom

In het cursusjaar 2024-2025 zijn er 47 leerlingen (46 leerlingen uit groep 8 en 1 leerling uit groep 7) overgegaan naar het voortgezet onderwijs. In sommige gevallen geven we een gemengd advies (bijv. mavo-havo). In dat geval worden kinderen geplaatst in een klas met het hoogste advies en rekenen we ze hieronder ook als zodanig mee.

Uitstroom groep 8 - 2025	Aantal
VMBO - basis - kader	11
MAVO	3
HAVO	12
VWO	21
Totaal	47

Leeropbrengsten

In groep 8 wordt jaarlijks de doorstroomtoets afgenomen.

Het is natuurlijk niet zo dat alleen de uitkomst van de doorstroomtoets alles zegt over het niveau van de leerlingen. Het is wel een cijfer waaraan nog steeds veel waarde wordt gehecht. We streven ernaar om jaarlijks minimaal met het percentage van de referentieniveaus op of boven onze ambitie te komen.

We bekijken welke referentieniveaus de leerlingen van onze school beheersen voor lezen, taalverzorging en rekenen. De niveaus zijn ingedeeld in 1F (basisniveau) en 1S/2F (streefniveau). De signaleringswaarde is wat minimaal behaald dient te worden en het landelijk gemiddelde is wat scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie gemiddeld behalen. Dat wordt per vak bekeken, maar de uiteindelijke beoordeling gaat over het gemiddelde van alle vakken. De schoolweging ligt ergens tussen de 29 en 40. Dat betekent: hoe hoger het getal, hoe complexer de leerlingenpopulatie is. De schoolweging van De Olijfbroom is 29,21.

In het onderstaande overzicht zien we dat op alle vakken boven het landelijk gemiddelde is gescoord.

Referentieniveaus De Olijfbroom 2025

Schooljaar	Schoolweging	Landelijk gemiddelde	Landelijk gemiddelde	Signaleringswaarde	Signaleringswaarde	Behaalde referentie niveau	Behaalde referentie niveau
		1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
2022-2023	29-30	95%	58%	85%	49%	97%	68%
2023-2024	29-30	95%	62%	85%	47%	97%	62%
2024-2025	29-30	96%	60%	85%	47%	99%	73%
gem. 3 jaar		96%	58%	85%	47%	97%	71%

Zelfevaluatie

Intern wordt de kwaliteit van ons onderwijs gevolgd. De toetsen en andere vragenlijsten zijn afgenomen en geanalyseerd. Naar aanleiding daarvan zijn er groepsbesprekingen /opbrengstgesprekken geweest en worden de effecten van de inzet op de gestelde doelen nagegaan. Hierbij zijn de IB-ers nauw betrokken.

Onderwijskundige ontwikkelingen

We hebben in 2025 op de Olijfboom naast de borging van reeds ingezette maatregelen ons met name gericht op de verschillende ambities. Een aantal ontwikkelingen willen we eruit lichten:

- ✓ In het jaar 2025 zijn we met het team een visietraject ingegaan om onze collectieve ambitie meer concreet te maken. Onder leiding van twee externen hebben we op verschillende studiedagen stilgestaan bij onze visie op leren, pedagogische en didactische visie en de visie op zorg. Dit traject zal in 2026 afgemaakt worden en daarna verder praktisch vorm gegeven moeten worden.
- ✓ Om onze kernwaarden meer concreet en levend te maken is er een groepje collega's gestart met het visueel uitwerken van de kernwaarden. De bedoeling is dat dit in 2026 wordt afgerond en dat er dan in de school verschillende posters en banners komen te staan met deze visualisatie erop.
- ✓ In het jaar 2025 zijn we begonnen met na te denken over het landelijke thema 'inclusief onderwijs' wat speelt. We hebben dit een plekje gegeven op de laatste studiedag van het visietraject en we hebben hierover gebrainstormd in het IB en MT team. De bedoeling is dat er nu een traject opgesteld wordt hoe we dit de komende jaren met het team gaan vormgeven.



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: Op onze school voelen personeel, leerlingen en ouders zich verantwoordelijk voor en zijn aanspreekbaar op een rustig en veilig leerklimaat en zetten zich daarvoor in.
2. Expliciete Directe Instructie: Op onze school wordt door de leerkrachten in de klassen rekeninstructie gegeven volgens de principes van EDI
3. Rekenen: Op onze school stellen de leerkrachten ambitieuze en realistische doelen voor rekenen en werken daar planmatig aan.
4. Ambitie Professionele Leergemeenschap: Op onze school willen leerkrachten samen beter worden in ons vak.
5. Ambitie Burgerschap: Op onze school worden onze leerlingen vanuit een Bijbelse visie bij het burgerschapsonderwijs voorbereid op hun deelname aan de samenleving.
6. De Olijfboom heeft in 2027 een breed gedragen christelijke visie op onderwijs.
7. Ambitie (Begrijpend) lezen: Op onze school willen we alle leerlingen goede, kritische begrijpende lezers maken.

Naast het afronden van deze ambities gaan we in 2026 ook aandacht besteden aan de voorbereidingen op het volgende schoolplan. Welke ontwikkelingen nemen we daarin mee en waar zien we als team nieuwe ontwikkelmogelijkheden? Het nieuwe schoolplan moet geschreven gaan worden in het schooljaar 2026-2027, zodat het dat schooljaar erna kan ingaan.

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 vakvakken (wereldoriëntatie). In het huidige schoolplan zijn doelstellingen opgenomen als het gaat om het vak Engels en andere 21^{ste} eeuwse vaardigheden.

Onderzoek en ontwikkeling

Het ontwikkelen van onderzoek vaardigheden vormt een steeds belangrijker onderwerp in onze maatschappij. Onze vakspecialisten spelen hierin een centrale rol. Zij analyseren het onderwijs, reflecteren op effectiviteit en naar aanleiding van de uitkomsten worden plannen voor verbetering gemaakt en uitgevoerd. Hieruit is geen beleidswijziging op het thema 'onderzoek en ontwikkeling' naar voren gekomen. Uiteraard is onze school in ontwikkeling en worden er verbeterende ontwikkelrichtingen onderzocht en uitgevoerd.

Klachtenbehandeling

De VVOGG is aangesloten bij de klachtencommissie van de VGS, die is ondergebracht bij de stichting GBCO (een samenwerkingsverband van geschillencommissies in het bijzonder onderwijs). De vereniging heeft een externe vertrouwenspersoon die in voorkomende situaties benaderd kan worden. In het verslagjaar werden geen officiële klachten ingediend bij de externe vertrouwenspersoon of de klachtencommissie. 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/vvogg>

Extra ondersteuning nieuwkomers

Ook in 2025 heeft De Olijfboom geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om deze bekostiging aan te vragen. Onze vereniging heeft, evenals voorgaande jaren, met alle scholen in Capelle aan den IJssel afspraken gemaakt inzake de gezamenlijke bestuurlijke verantwoording voor het bieden van onderwijs aan nieuwkomers. De nieuwkomersgroepen ontvingen in 2025 onderwijs in de basisscholen Pieter Bas, Ontdekrijk en Het Bakken in Capelle aan den IJssel. Het bestuur staat open voor nieuwkomers. Het toelaten van nieuwkomers kan conform het door het bestuur vastgestelde protocol. In 2025 zijn er geen leerlingen ingestroomd die vallen onder de categorie nieuwkomers.

Passend onderwijs

De VVOGG streeft ernaar dat ieder kind een passende plaats in het onderwijs krijgt en bij voorkeur zo 'thuisnabij' mogelijk. Dat houdt in dat er een passende zorg- en onderwijsaanbod is voor leerlingen. Dit krijgt gestalte in samenwerking met ons samenwerkingsverband Berséba en de gemeente Capelle aan den IJssel.

De doelen met betrekking tot Passend onderwijs zijn

- Optimale begeleiding van onderwijsassistentie m.b.t. leerlingen met arrangementgelden;
- 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.

Berséba verdeelt de passend onderwijskosten over de aangesloten scholen. De school ontvangt per leerling geld om passend onderwijs vorm te geven, ook kan een extra onderwijsarrangement aangevraagd worden. Het bestuur heeft de middelen die hiervoor zijn ontvangen via het samenwerkingsverband (€ 152.550,-) beschikbaar gesteld. Een deel van dat bedrag (€ 9.120,-) betrof arrangementen.

Jaarlijks voert school een evaluatie- en afstemmingsgesprek met de regiomanager van Berséba en wordt er (financiële) verantwoording afgelegd over de besteding van de ontvangen (zorg)middelen van het samenwerkingsverband. Hiermee wordt geborgd dat het ondersteuningsaanbod in de school ook aansluit bij de praktijk.

We hebben de kaders van ons 'kunnen en willen' geformuleerd.

- Evalueren 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.
- De procedure van aanmelding van een (zorg)leerling vindt plaats binnen de kaders van ons ondersteuningsplan. Hierbij is het van belang dat alle leerlingen in een veilig leerklimaat binnen de groep kunnen ontwikkelen.
- In het kader van Passend Onderwijs werken we met:
 - ✓ Interne begeleiding;
 - ✓ Onderwijsassistentie;
 - ✓ Consultaties orthopedagoog;
 - ✓ Psychologische onderzoeken;
 - ✓ Ploeterklas voor hoogbegaafde leerlingen of leerlingen die extra uitdaging nodig hebben;
 - ✓ Schoolmaatschappelijk werk (SMW).



Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Sociale veiligheid en gelijke behandeling zien wij als een basisvoorwaarde om op school tot leren te komen. Meer over dit onderwerp staat beschreven op pagina 19 t/m 21, 27, 32 t/m 35.



2.2 Personeel en professionalisering

Werkgever

De personeelsleden van De Olijfbloom 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.

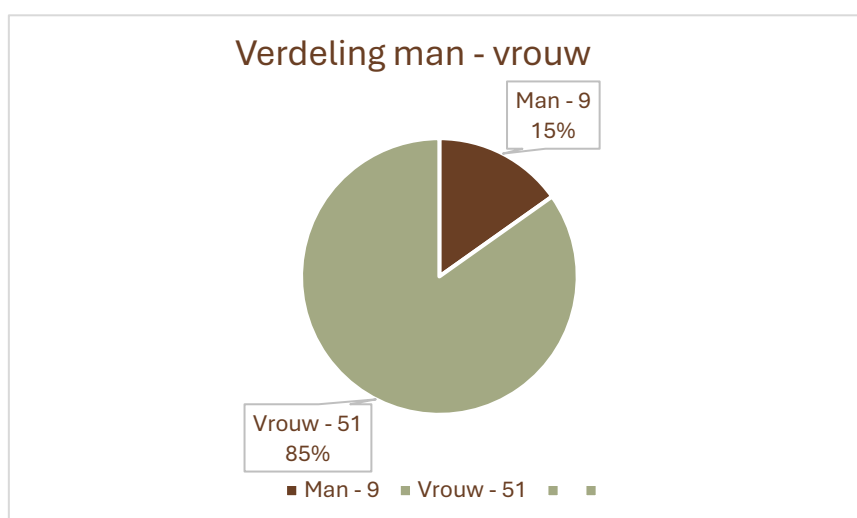
Professionals – goed en voldoende onderwijspersoneel

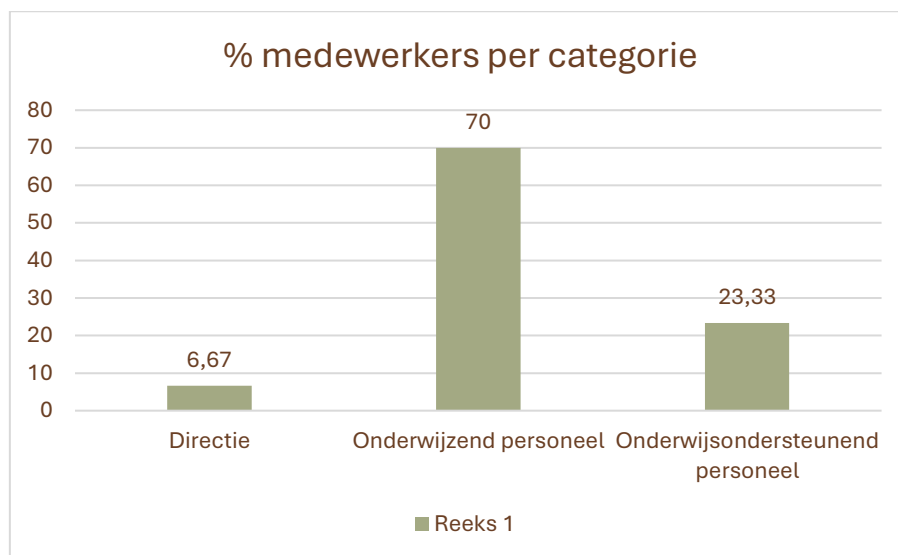
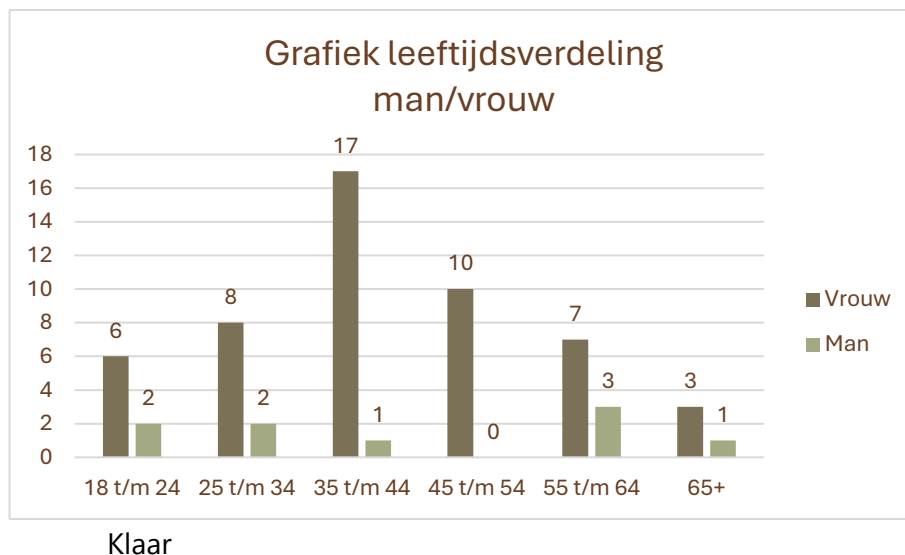
Onderwijskwaliteit is voor het grootste deel afhankelijk van bevoegde en bekwame leidinggevendenden, leerkrachten en onderwijsondersteuners. Er wordt uitgegaan van het principe dat de professional ervoor zorgt dat hij/zij elke dag het beste onderwijs wil geven aan de kinderen. Er is vertrouwen in het 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 cijfers en overzichten geven een beeld van de gang van zaken m.b.t. het personeel per december 2025:

- Aantal fte met verdeling man/vrouw:
 - ✓ man: 6,5 fte (21,38%)
 - ✓ vrouw: 23,9 fte (78,62%)
- Gemiddelde leeftijd personeel: 42
- Aantal medewerkers in voltijd dienstverband: 5
- Aantal medewerkers in deeltijd dienstverband: 55





Doelen en resultaten t.a.v. personeelsbeleid

Goed werkgeverschap is belangrijk en daaraan geven we op verschillende manieren inhoud aan. We streven ernaar de bevoegdheden en verantwoordelijkheid zoveel als mogelijk bij de professional op de werkvloer te laten. Dat bevordert het eigenaarschap en de kwaliteit van het onderwijs. Met behulp van het werkverdelingsplan wordt nagegaan of alle taken en werkzaamheden passen binnen de normjaartaak van de medewerker. Indien nodig wordt ambulante tijd toegevoegd aan de normjaartaak.

Onze medewerkers ontvangen de mogelijkheid om in teamverband of individueel te ontwikkelen door scholing, coaching, enz. We streven naar diversiteit in het team, wat betreft ervaring, persoonlijkheden en de verhouding tussen mannen en vrouwen in het team. Beginnende leraren ontvangen goede begeleiding en ruimte voor ontwikkeling. Ons personeelsbeleid is ondersteunend en faciliterend.

Er zijn mogelijkheden voor zij-instromers 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 ziekteverzuim is laag en we willen dat graag laag houden. Preventie en vroege aanpak bij ziekte ondersteunt dat, al beseffen we dat gezondheid en ziekte niet in onze hand ligt maar in Gods hand.

Ontwikkelingen

Ontwikkelingen met een effect op ons personeel of personeelsbestand worden opgenomen in het Bestuursformatieplan.

Ontwikkelingen De Olijfboom - algemeen

- Het team is in 2025 diverse keren fysiek bij elkaar geweest. Dit gebeurde tijdens studiedagen met alle collega's bij elkaar en in kleiner verband in de zgn. leerteams. De leerteams zijn samengesteld uit twee groepen per bouw. Er zijn 6 leerteams die samen verdiepend bezig zijn rondom diverse thema's. De samenstelling staat vast, zodat er een omgeving van vertrouwen ontstaat waarin we van en met elkaar leren.
- In het jaar 2025 stond het vormen van een breed gedragen visie centraal. Naast de collectieve ambitie en de kernwaarden (geformuleerd in een algemeen visiedocument) waar we voor staan en gaan, was het nodig om dit verder uit te werken. Onder leiding van Anton de Jong en Machiel Karels zijn we met verschillende deelonderwerpen aan de slag gegaan tijdens studiedagen. In januari hebben we een extra studiedag ingelast. Dit, n.a.v. de laatste studiedag in 2024 waarin de teamcultuur werd aangestipt en aangevoeld werd dat dit een vervolg vroeg. In januari zijn we aan de slag gegaan met de cultuur. Deze is in kaart gebracht, geïnventariseerd waar we graag in willen groeien en er zijn gesprekken gevoerd over het nemen en geven van ruimte. In april en oktober heeft dit weer een vervolg gekregen. We hebben deze morgens ingezoomd op de pedagogische en didactische visie. Er is opgehaald wat wij op onze school belangrijk vinden in ons onderwijs.
- In januari 2025 hebben we onze tweede studiedag SAM gehad. Na deze studiedag én de bijbehorende opdrachten zijn we officieel SAM-school geworden en heeft elke collega een certificaat ontvangen om werkplekbegeleider te kunnen zijn voor onze AanStaande Leerkrachten.
- In maart 2025 hebben onze EDI-vakspecialisten de collega's opgefrist in hun EDI-kennis. Ook hebben zij weer nieuwe kennis met ons gedeeld ter inspiratie. In de middag zijn in de bouwen de opbrengsten gepresenteerd en besproken met elkaar nav de LIB-gegevens van januari.
- In april 2025 hebben we in de middag olv Niels de Jong het onderwerp 'burgerschap' besproken. Met deze input is het plan geschreven hoe wij op onze school handen en voeten geven aan dit thema.
- In augustus starten we het schooljaar altijd met een studiemorgen rondom het thema 'sociale veiligheid'. Dorenda de Raaf heeft ons na de vakantie weer meegenomen in de belangrijkste uitgangspunten en ook herhaalt wat al routinematig loopt binnen de school.
- De leerteams zijn altijd een afspiegeling van onze ambities en dat wat op de studiedagen wordt behandeld. Er zijn 6 leerteams geweest met de volgende onderwerpen: visietraject,

rekenen, EDI en sociale veiligheid. Ook heeft er een eerste leerteam plaatsgevonden rondom de nieuwe, komende ambitie taal.

Ruimte voor ontwikkeling

- Bij alle leerkrachten zijn klassenbezoeken afgelegd door de schoolleiders van de bouwen. Er worden jaarlijks flitsbezoeken gedaan in september en mei. Daarnaast is er rond februari een ronde ontwikkelgesprekken. Elke collega heeft na elk flitsbezoek een gesprek met de schoolleider. Dit naast de gesprekken in de gang voor en na schooltijd. Tijdens het ontwikkelgesprek wordt er een langer gesprek gepland om de ontwikkeling, gekoppeld aan de ambities van de school, te bespreken.
- Tenslotte zetten we OOP in als groeps- en/of leerling ondersteuning. Voor meer- en hoogbegaafde leerlingen zetten we naast de ploeterklas een externe leerkracht in die Hebreeuwse lessen verzorgd.

De Olijfboom – behaalde doelen

- Er zijn een aantal collega's die een cursus of opleiding zijn gestart of hebben afgerond. Verschillende collega's volgden een EHBO en BHV-cursus.
- Op De Olijfboom zijn er twee veiligheidscoördinatoren/kanjercoördinatoren.
- Twee collega's ronden de opleiding tot gedragsspecialist af.
- Eén collega heeft de opleiding tot intern begeleider en kwaliteit coördinator afgerond.
- Twee collega's hebben de opleiding tot vakspecialist hoogbegaafdheid afgerond.
- Twee collega's zijn begonnen aan de opleiding tot vakspecialist taal.
- Eén collega volgt de opleiding tot rekenspecialist.
- Eén collega is bezig met de opleiding tot schoolleider basis bekwaam.
- Eén collega volgt de cursus tot kanjer coördinator.
- De school maakt gebruik van externe vakdocenten voor bewegingsonderwijs. Dit is in overleg met het team besloten. Hiermee komen we tegemoet aan de wens van het personeel om de werkdruk gelden zodanig te besteden. De gymles hoeft niet te worden voorbereid door de leerkracht. Tijdens dit lesuur hebben de leerkrachten tijd en gelegenheid om lessen voor te bereiden, kind gesprekjes te voeren, te communiceren met ouders etc.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Verschillende leerkrachten mochten een jubileum vieren. Ook namen we afscheid van een aantal collega's onder meer i.v.m. het bereiken van de (bijna) pensioengerechtigde leeftijd. Enkele leerkrachten hadden een langdurig ziekteverzuim.

Uitkeringen na ontslag

Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap van het bestuur, kunnen voor het grootste deel bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd. In het boekjaar 2025 hebben we hiervoor een reële en binnen de begroting passende voorziening opgenomen.

Professionalisering

Zie hiervoor de onderwijskundige ontwikkelingen beschreven vanaf pagina 26.

Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters / schoolleiders

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

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Personeel, leerlingen en ouders voelen zich verantwoordelijk voor en zijn aanspreekbaar op een rustig en veilig leerklimaat en zetten zich daarvoor in. Op onze school 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. In de achterliggende jaren is de focus verplaatst van de samenvoeging naar de ontwikkeling binnen de nieuwe school.

Van scholen wordt verwacht dat ze alles doen wat nodig is om leerlingen en leraren op school een veilige omgeving te bieden. Het actief tegengaan van pesten is daar onderdeel van. Scholen zijn verplicht om een veiligheidsprotocol te hebben en dit met ouders te communiceren.

Om bovenstaande doelen te behalen, maken we gebruik van de Kanjertraining. Deze methode bevordert vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect.

Ook in het jaar 2025 heeft het team van de Olijfboom gezamenlijk gewerkt aan sociaal-emotionele doelen behorend bij Kanjertraining. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij de startvergadering van het schooljaar en in de leerteams. Hierdoor is er een doorgaande lijn in het handelen door iedereen die betrokken is bij onze school. De schoolregels zijn zichtbaar en bekend bij de betrokken personen en worden door hen gehandhaafd. Bij het opstellen en evalueren van de beleidsplannen worden de medewerkers binnen de organisatie betrokken. Vooral de schoolleiders, de IB-ers en de veiligheidscoördinatoren hebben een uitvoerende rol.

In de dagelijkse praktijk vertaalde zich dit naar:

- ✓ Het hanteren van heldere gedragsverwachtingen naar de leerlingen in elke onderwijssituatie (schoolbrede regels en routines);
- ✓ Het hanteren van een doorgaande lijn in de sociale omgang met elkaar door het geven van de lessen en het herhaaldelijk inzetten van de kernoefeningen (Kanjertaining);
- ✓ Het gebruik van Kanjertaal door al het schoolpersoneel en het handelen vanuit de uitgangspunten van de Kanjertraining;
- ✓ Het inzetten van het protocol grensoverschrijdend gedrag bij ongewenste situaties;
- ✓ In geval van peestsituaties wordt gehandeld volgens het veiligheidsprotocol, waarbij de veiligheidscoördinatoren een leidende rol hebben;
- ✓ Het inzetten van de Kanjertraining om personeel te trainen en te coachen in het vertrouwend samenwerken.



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. Wat betreft het schoolgemiddelde was er geen reden tot zorg. In de verschillende groepen zijn wel acties ondernomen op het gebied van de sociale veiligheid in de klas in overleg met mensen van Kanjertraining. Er zijn gesprekken met ouders en kinderen gevoerd en passende maatregelen getroffen.

De veiligheidscoördinatoren/kanjercöördinatoren zagen toe op een juist gebruik van de Kanjertraining: álle collega's geven les en de Kanjertaal wordt ook buiten de lessen om gesproken. Bijna wekelijks inspireerden de veiligheidscoördinatoren/kanjercöördinatoren de collega's via de weekbrief. De Kanjercoördinatoren werden ook in 2025 weer gecoacht vanuit de Kanjertraining.

Strategisch personeelsbeleid

De VVOGG staat een personeelsbeleid voor dat aansluit bij de wensen/mogelijkheden van onze medewerkers en wat de school nodig heeft. Dat is de balans waarbinnen het personeelsbeleid wordt vormgegeven en daarbij gaan we uit van goede arbeidsvoorwaarden.

Dat houdt in dat:

- er een wisselwerking is tussen de werkgever en het 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;
- jaarlijks wordt gemonitord op ontwikkelbehoefte van de medewerkers;
- schoolleiding en personeel voor het bijdragen aan en realiseren van het personeelsbeleid, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, betrokken is bij het beleid.

Het personeelsbeleid is primair gericht op het geven van goed onderwijs. Hiervoor is het bieden van professionele ruimte en het welbevinden van ons personeel belangrijk.

Na het vaststellen van de begroting wordt er een bestuursformatieplan opgesteld, waarin de inzet van de personele middelen in een meerjarenplan is uitgewerkt. Dit wordt in overleg en met instemming van de medezeggenschapsraad (PG) besproken.

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 2025 ontvangen middelen (€ 141.570,-) zijn volledig besteed aan o.m. inzet conciërge, uitbreiding OA en IB, alsmede verlagen werkdruk van het team rondom toets- en groepsbesprekingen, vervanging startende leerkracht en inhuur vakdocenten bewegingsonderwijs.

Banenaafspraak

Het primair onderwijs heeft zich verbonden aan het doel van de banenaafspraak, waardoor mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt en daarmee ook in het onderwijs kunnen ontvangen. De personele omvang van de school biedt ruimte voor ruim één baan (van 25,5 uur per week) uit deze doelgroep. In het verslagjaar heeft het bestuur niemand op grond van de banenaafspraak kunnen benoemen.

In het Bestuursformatieplan heeft het bestuur expliciet beschreven dat ze actief is voor banen op het gebied van arbeidsbeperking, dat 'ze doet wat ze kan en mogelijk is'. Hiermee geeft het bestuur aan dat ze ernaar streeft deze banen te vervullen, maar dat het maatwerk is, waardoor realisatie niet altijd mogelijk is.

Verklaring Omtrent Gedrag

In het verslagjaar 2025 heeft de VVOGG uitvoering gegeven aan de wettelijke verplichtingen rondom de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs is verantwoording afgelegd over de tijdige aanwezigheid van VOG's voor alle personen die onder de VOG-plicht vallen. Dit betreft zowel medewerkers in dienst als personen die werkzaamheden verrichten onder verantwoordelijkheid van de VVOGG.

Voor alle nieuwe medewerkers en overige VOG-plichtige personen is gecontroleerd of een geldige VOG tijdig en vóór aanvang van de werkzaamheden aanwezig was. De VOG's voldeden aan de wettelijke eis dat zij op het moment van indiensttreding niet ouder waren dan 26 weken. De gegevens zijn geregistreerd en bewaard conform de geldende bewaarplicht.

Hieronder het overzicht waarin de tijdigheid van de VOG's voor alle nieuwe VOG-plichtige personen in het verslagjaar is weergegeven, zoals voorgeschreven in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Alle VOG's waren tijdig afgegeven.

Nieuwe VOG's 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst (4)	4	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met VOG verplichting (2)	2	0	0
Totaal	6	0	0

Opdracht aan de accountant inzake VOG-controle

Het bestuur heeft in het verslagjaar geen aanvullende opdracht verstrekt aan de accountant om de werkzaamheden uit te voeren zoals opgenomen in bijlage IV van het Onderwijsaccountantsprotocol, over de controle op de tijdige aanwezigheid van VOG's. Deze vermelding is verplicht in het bestuursverslag volgens de gewijzigde Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Goede en functionele huisvesting is een randvoorwaarde voor goed onderwijs aan de kinderen. De Olijfboom is vanaf 2022 gehuisvest in een nieuw schoolgebouw. Het 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. Het gebouw heeft een lage milieubelasting en laag energieverbruik.

In het schoolgebouw is 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.

M.b.t. huisvesting zijn de volgende doelen gesteld en behaald:

- de school is een veilige leer- en werkplek;
- er is een ontruimingsoefening gehouden;
- er is onderhoud uitgevoerd conform het MJOP, waaronder de keuring van de elektrische installaties
- de speeltoestellen op het plein zijn gekeurd.

Toekomstige ontwikkelingen

Er zijn in het boekjaar geen belangrijke ontwikkelingen op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken geweest die van invloed zijn geweest op het beleid. Dat geldt ook voor de toekomst. De zaken die van belang zijn, staan beschreven in het MJOP.

Het bestuur houdt de ontwikkeling van het leerlingenaantal nauwlettend in de gaten.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het is onze verantwoordelijkheid zorg te hebben voor de natuur en leefomgeving. Bij de schepping is de opdracht meegegeven de aarde niet alleen te (be)bouwen, maar ook die te bewaren. Bij de nieuwbouw hebben we daarom ingestoken op een laag energieverbruik (bijna energie-neutraal) en op duurzaamheid met een lagere milieubelasting.

Verder voldoet de school aan de wettelijke eisen van de zogenaamde 'Frisse School'.



Digitale veiligheid

Digitale veiligheid is essentieel om de privacygegevens van collega's en leerlingen te beschermen. Hieronder een uitgebreide beschrijving over de inrichting en uitwerking daarvan.

Informatiebeveiliging en privacy

De Olijfboom verwerkt persoonsgegevens van leerlingen, personeel, bezoekers en andere personen. Een deel van die persoonsgegevens ontvangen wij rechtstreeks van de betrokkenen. Bijvoorbeeld de NAW-gegevens via het inschrijvingsformulier voor leerlingen en bij het in dienst nemen van personeel. Een deel van de persoonsgegevens die wij verwerken verzamelen wij zelf, zoals voortgangsgegevens van leerlingen en gegevens over het functioneren van medewerkers. Verder ontvangen wij ook persoonsgegevens van derden. Ouders of verzorgers moeten hun expliciete toestemming geven of een foto van hun kind(eren) gepubliceerd mag worden via de communicatiekanalen die wij gebruiken. Wij verzamelen en gebruiken persoonsgegevens hoofdzakelijk om onderwijs te organiseren. Dit betekent dat wij persoonsgegevens van leerlingen gebruiken om onderwijs te geven en leerlingenbegeleiding te bieden. Persoonsgegevens van personeel gebruiken wij alleen met het oog op het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst.

Beveiligen en bewaren

De school neemt alle wettelijke maatregelen om misbruik, verlies, onbevoegde toegang en andere ongewenste handelingen met persoonsgegevens tegen te gaan. Zo slaan wij persoonsgegevens op in systemen die beperkt toegankelijk zijn en maken wij gebruik van versleuteling. Deze maatregelen zijn opgenomen in ons informatiebeveiligings- en privacybeleid. In 2024 hebben we besloten om ons LVS (leerlingvolgsysteem) met een extra tweestapsverificatie in te richten. Zo voorkomen we dat bijvoorbeeld gezinsgenoten op een gezinslaptop in het LVS kunnen komen. Het bewaren van alle persoonsgegevens gebeurt volgens de wettelijke regelingen.

Wij delen persoonsgegevens alleen met derden als dit nodig is voor de uitvoering van een overeenkomst of om te voldoen aan een wettelijke verplichting. Met organisaties die gegevens verwerken in opdracht van de school worden afspraken gemaakt om ervoor te zorgen dat deze gegevens ook daar goed zijn beveiligd.

ICT algemeen

Op de Olijfboom werken we inmiddels al een aantal jaar volledig in de Cloud van Microsoft. We beschikken daarbij over moderne apparatuur, digitale schoolborden en Chromebooks voor de leerlingen. Bij het werken in de Cloud hebben we expliciet aandacht besteedt aan de digitale veiligheid. Dit wordt samen met onze netwerkbeheerder Cloudwise dagelijks gemonitord.

Voor elk schooljaar hebben we een aantal digitale contactmomenten gepland staan waarbij we ons beveiligingsbeleid doornemen en verbeteren. Daarnaast zijn we aangesloten bij het FG-plein en kijkt onze functionaris mee hoe wij met gegevens van collega's en leerlingen omgaan. Afgelopen jaar en de komende jaren staan ook in het teken van het nieuwe normenkader. Om ons heen merken we dat AI ook steeds belangrijker wordt en ook zijn intrek neemt in het onderwijs. In de komende jaren hopen we ook binnen onze school na te denken over de voor- en nadelen van het inzetten van AI in de school.

Voor de leerlingen is ons uitgangspunt dat ICT geïntegreerd is in ons onderwijs. We zetten het bijvoorbeeld in bij zaakvakken, toepassingsopdrachten en presentaties. Daarbij realiseren we ons dat we de volgende risico's lopen:

- Onvoldoende toezicht op veilig gebruik van devices door leerlingen.
- Onzekerheid over rechtmatigheid van gegevensverwerking in digitale leermiddelen.
- Onvoldoende bescherming tegen online risico's (phishing, sociale manipulatie).

Het komende schooljaar hopen we verder te werken aan een doorlopende leerlijn op het gebied van ICT. Hierbij nemen we de ICT-vaardigheden mee (denk aan: heldere protocollen voor devicegebruik in de klas, inzet van filters en monitoringtools en structurele aandacht voor digitale geletterdheid en online veiligheid in het curriculum), maar ook mediawijsheid. De kinderen kunnen veilig online gaan dankzij de filtering vanuit Microsoft en ons KlikSAFE filter.

ICT investeringen

In oktober 2025 is Microsoft gestopt met het beveiligen van alle devices die nog draaiden op Windows 10. Op onze school waren er op dat moment nog verschillende laptops en computers die we om deze reden moesten gaan vervangen. In de begroting van 2026 is een post opgenomen om deze devices te vervangen.

AVG

De VVOGG heeft haar informatiebeveiligings- en privacybeleid, het privacyreglement, het privacy protocol en de regeling functionaris gegevensbescherming vastgelegd en vermeld op de website. De functionaris gegevensbescherming is gecontracteerd via FGplein.

De taken van deze functionaris bestaan tenminste uit:

- het toezicht houden op de naleving van wet- en regelgeving, alsmede naleving van het privacyreglement;
- het adviseren van het bestuur ten aanzien van privacy-aangelegenheden;
- het adviseren van het bestuur inzake de privacy van medewerkers, ouders en leerlingen;
- het fungeren als centraal meldpunt voor vragen en klachten over het privacybeleid.

In het jaar 2025 is er geen beveiligingsincident geregistreerd.

In het verslagjaar is o.a. aandacht besteed aan

- het doornemen van de eerste onderdelen van het normenkader IBP.
- het vergroten van het privacybewustzijn van de teamleden.
- controle gebruik van Parnassys (LAS en LVS) en het loggen van activiteiten van de gebruikers.
- Inventarisatie en controle van de aanwezige verwerkersovereenkomsten.

Hiermee is actie ondernomen om de risico's op het gebied van informatiebeveiliging en privacygevoelige informatie te verkleinen. In het onderwijs is een groot deel van de risico's menselijk: leerkrachten, administratief personeel en de directie werken dagelijks met privacygevoelige gegevens. En daardoor lopen zij de volgende risico's:

- Onbewuste fouten zoals verkeerd geadresseerde e-mails, openstaande schermen of onveilige opslag.
- Onvoldoende kennis van bewaartermijnen, dataminimalisatie en rechten van ouders.
- Onvoldoende beveiligingsdiscipline bij tijdelijke krachten of invalleerkrachten.

Daarom zijn de maatregelen genomen zoals eerder beschreven.

Speerpunten voor 2025 waren het schoolspecifiek maken van het register van verwerkingen, toepassen van meervoudige authenticatie voor toegang tot systemen en programma's en het voorbereiden op het nieuwe Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy. Al deze doelen zijn behaald en hebben uitvoerig aandacht gekregen.

Bestuur en directie realiseren zich dat het onderwijs opereert in een snel veranderend juridisch en technologisch landschap. De belangrijkste risico's liggen in de aanscherping van wetgeving, de afhankelijkheid van leveranciers, en de menselijke factor binnen scholen. Door structurele monitoring, versterking van governance, professionalisering van medewerkers en het uitvoeren van risicoanalyses blijft het bestuur aantoonbaar in control.



2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het doel van de vereniging is het bieden van goed en passend basisonderwijs. In het Schoolplan zijn de ambities en doelen beschreven en uitgewerkt in een meerjarenplan. De begroting ondersteunt het realiseren van de doelen. 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 kaders en doelen van het bestuur ten aanzien van het financieel beleid.

Doelstelling	Status
Het weerstandsvermogen van de publieke reserve mag niet lager dan 6,5% zijn.	Is aan voldaan.
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 ruimte voor het afbouwen van de publieke reserves wordt bepaald op de maximale signaleringswaarde van 1.216.000 (2023). In de begroting is een beredeneerde afbouw van de publieke reserve opgenomen.	Is aan voldaan.

De verantwoording van het verdere financiële beleid kunt u vinden vanaf pagina 44.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is door het bestuur in samenwerking met het management opgesteld, getoetst en vastgesteld aan de financiële- en beleidsdoelstelling en kaders. Na positief advies van de medezeggenschapsraad is de begroting definitief vastgesteld. In 2023 is een vermogensanalyse opgesteld waaruit blijkt dat de VVOGG bovenmatig vermogen heeft. Het bestuur wil daarom interen op het vermogen en groeien naar de (maximale) normen die de

onderwijsinspectie hanteert. Daarom is een minimale hoogte van de buffer vastgesteld om de continuïteit van het onderwijs en de financiële gezondheid te waarborgen.

Investeringsbeleid

Jaarlijks wordt door het bestuur in samenwerking met het management het investeringsplan ge-update en vastgesteld in de meerjarenbegroting. Voor onderwijsmateriaal gelden vaste afschrijvingstermijnen. Nieuwe investeringen zijn mogelijk als nut en noodzaak duidelijk is en de investeringen vallen binnen de financiële kaders. De komende jaren wordt met name geïnvesteerd in de aanschaf van nieuwe PC's, laptops en chromebooks, een nieuwe aardrijkskundemethode en aanpassing van de stoelen en de krukken.

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

Treasury

In 2025 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

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

Onderwijsachterstandenmiddelen

De Olijfboom heeft ook in 2025 geen vergoeding voor onderwijsachterstandenmiddelen ontvangen.

Allocatie middelen

De toedeling van het Rijk vindt plaats aan het bestuur. Het verdelen van de middelen onder de school gaat als volgt: voor De Olijfboom wordt de verdeling aangehouden conform de beschikkingen van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs).

De afstemming en besluitvorming over de allocatie van de financiële middelen vindt plaats in het managementteam. Het definitieve besluit ligt bij de directeur-bestuurder.

Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters / schoolleiders

Er is ongeveer € 24.000 ontvangen aan bijzondere bekostiging voor professionalisering medewerkers, de begeleiding van starters en schoolleiders. De ontvangen additionele middelen worden individueel en teambreed ingezet voor een breed scala van activiteiten die ten dienste staan van de schoolontwikkeling: professionalisering van medewerkers (inkoop scholing leerkrachten, inkoop coaching startende leerkrachten, opleiding directeurs), extra inzet van personeel (extra formatie maar ook specifieke taken en ondersteuning), externe

kosten zoals invoering nieuwe methoden maar ook ondersteuning bij invoering daarvan en aanschaffingen op het gebied van ICT enzovoort. Jaarlijks wordt nagedacht over de begeleiding en professionalisering van de starters en de schoolleiding. Het gesprek daarover vindt plaats op teamniveau en verkrijgt op dat niveau de instemming van het team. Dit krijgt vervolgens een plaats in het studie/scholingsplan, waarmee de MR tenslotte instemt. De verdere financiële uitwerking hiervan is terug te vinden in de begroting, die door de MR wordt vastgesteld.

Subsidie basisvaardigheden

In april 2025 werd de aangevraagde subsidie basisvaardigheden toegekend. Hiermee is een bedrag van € 263.835,- gemoeid. Dit bedrag wordt in 3 delen uitbetaald. Het eerste deel, een bedrag t.h.v. € 51.111,06 werd in juli 2025 uitbetaald. Meer hierover is te lezen op pagina 22 t/m 24.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de financiële verantwoording:

- ✓ Prognose voor medewerkers en leerlingen (pagina 48 zie ontwikkeling in meerjarig perspectief)
- ✓ Meerjarenbegroting (pagina 49 en 50)
- ✓ Het verslag van het toezichthoudend bestuur is als bijlage opgenomen.



Tenslotte

In dankbaarheid zien we terug op het jaar 2025. In onderlinge verbondenheid werd door alle medewerkers een grote bijdrage geleverd aan het onderwijs op onze school. Met het gebed om Gods hulp willen we in 2026 ons inzetten voor het reformatorische onderwijs aan onze kinderen.

Het bestuur bedankt alle medewerkers voor hun betrokkenheid en inzet en de wijze waarop zij van betekenis waren voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd. Ook dankt het bestuur de ouders en andere vrijwilligers voor hun inzet en betrokkenheid.

Capelle aan den IJssel, februari 2026

Namens het bestuur:

M.A. Weerheim

Directeur-bestuurder



3. Verantwoording financiën

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	3.188	3.300	3.179	121
Overige overheidsbijdragen	21	16	21	-5
Overige baten	59	100	52	49
Totaal baten	3.269	3.416	3.251	165
Lasten				
Personele lasten	2.898	2.991	2.962	29
Afschrijvingen	91	90	93	-4
Huisvestingslasten	181	228	166	62
Leermiddelen	142	168	127	41
Overige instellingslasten	196	161	155	6
Totaal lasten	3.508	3.637	3.503	134
Saldo baten en lasten	-239	-221	-251	31
Saldo fin. baten en lasten	19	14	8	6
Nettoresultaat	-220	-206	-243	37

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

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil
De Olijfboom	-222.899	-207.495	-241.867	34.372
Vereniging	3.146	1.107	-1.488	2.595
Totaal	-219.753	-206.388	-243.355	36.967

Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar

Het verschil in realisatie 2025 ten opzichte van 2024 kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere ontvangsten zien vanwege ontvangen huren, niet begrote opbrengsten voor het overblijven en de subsidie basisvaardigheden. Daarnaast hebben we lagere gemeentelijke bijdragen ontvangen. Eind 2025 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

Een noemenswaardige afwijking ten opzichte van de begroting betreft de huisvestingslasten. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud valt hoger uit dan begroot, als gevolg van de actualisatie van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). In dit geactualiseerde plan zijn onderhoudscomponenten opgenomen die voorheen niet waren meegenomen en derhalve

ook niet waren verwerkt in de berekening van de voorziening. Het betreft met name elektrische installaties en schilderwerk, waarvoor structureel meerjarig onderhoud noodzakelijk is. De opname van deze posten leidt tot een eenmalige inhaaldotatie.

Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 121.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- ✓ (+ € 52.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten en de nieuw afgesloten CAO verhoging in november;
- ✓ (+ € 12.000): hogere uitvallende fusiecompensatieregeling door indexatie van de bijdrage;
- ✓ (- € 4.000): lagere uitbetaling Passend Onderwijs door het samenwerkingsverband;
- ✓ (+ € 61.000): hogere ontvangsten op de subsidie basisvaardigheden, welke niet waren begroot.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn 5.000 euro lager dan begroot, door het niet ontvangen van de subsidie voor het Brede School Netwerk.

De *overige baten* komen 49.000 euro hoger uit dan begroot, maar hierin is wel een onderlinge verschuiving zichtbaar.

- ✓ (+ € 25.000): vanwege niet begrote opbrengsten voor het overblijven;
- ✓ (+ € 15.000): vanwege ontvangen persoonsgebonden budget (PGB) gelden;
- ✓ (+ € 9.000): vanwege hogere opbrengsten voor medegebruik door Kibeo.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 29.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 69.000 euro heeft dit betrekking op lagere loonkosten dan begroot en voor 98.000 euro op hogere overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten.

- ✓ (+ € 46.000): vanwege de gestegen loonkosten inclusief de CAO verhoging, welke in november is ingegaan;
- ✓ (- € 12.000): doordat de vervangingslasten na aftrek van uitkeringen gunstiger uitvallen dan begroot is hier een besparing zichtbaar. Een deel hiervan is echter via extern personeel ingevuld;
- ✓ (- € 11.000): als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was niet begroot en is gecorrigeerd op de sociale lasten.

Overige personele lasten.

- ✓ (+ € 25.000): kosten voor dotatie personele voorzieningen voor toekomstige loonkosten;
- ✓ (+ € 12.000): kosten voor personeel niet in loondienst. Dit betreft de kosten voor een gymdocent;
- ✓ (+ € 58.000): kosten voor (na)scholing/schoolontwikkeling. Een groot van de extra kosten heeft te maken met uitgaven voor basisvaardigheden;
- ✓ (+ € 3.000): de hogere wervingskosten (+ € 5.200 euro) en lagere kosten voor de bedrijfsgezondheidszorg, uitgave voor representatie kosten voor personeel, lagere bijdrage voor de federatie en hogere overige kosten voor het personeel.

De *afschrijvingen* laten een voordelig saldo van 4.000 euro zien. De *huisvestingslasten* zijn in totaal 62.000 euro hoger dan begroot. Dit betreft voor 48.000 euro een inhaaldotatie aan de voorziening groot onderhoud (zoals voorgaand beschreven). Daarnaast zijn nog enkele beperkte overschrijdingen ten opzichte van de begroting zichtbaar bij onder meer klein (tuin) onderhoud en schoonmaakkosten. Bij de *leermiddelen* is een overschrijding zichtbaar van 41.000 euro. Dit is toe te schrijven aan kosten voor het onderwijsleerpakket (28.000 euro), licentiekosten (10.000 euro) en hogere computer- en kopieerkosten (3.000 euro). De *overige installingslasten* laten tenslotte een overschrijding van 6.000 euro zien. Dit bestaat uit een aantal overschrijdingen zoals hogere telefoonkosten, bestuursondersteuning en 'overige'. De ontvangen rente is ruim 6.000 euro hoger dan begroot.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Materiële vaste activa	840	927	969
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>840</i>	<i>927</i>	<i>969</i>
Vorderingen	52	70	70
Liquide middelen	1.447	1.443	1.568
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.499</i>	<i>1.514</i>	<i>1.637</i>
Totaal activa	2.339	2.440	2.606
PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Algemene reserve	1.455	1.662	1.885
Bestemmingsreserves privaat	282	281	278
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.737</i>	<i>1.943</i>	<i>2.163</i>
Voorzieningen	267	160	113
Kortlopende schulden	335	338	330
Totaal passiva	2.339	2.440	2.606

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

In 2025 is er voor bijna 3.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 32.000 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen 90.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	2.400	euro	<i>Meubilair inrichting speellokaal</i>
Gebouwen en terreinen	500	euro	<i>Speeltoestellen</i>
Totaal	2.900	euro	

De reserves zijn met circa 206.000 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 113.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 95.000 euro gedoteerd en hebben er geen onttrekken plaatsgevonden. Als gevolg van de actualisatie van het MJOP, zoals eerder beschreven, bestaat dit deels uit een inhaaldotatie voor eerder niet voorzien onderhoud. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een vrijval van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden. Verder is er een voorziening voor toekomstige loonkosten gevormd voor een bedrag van 26.500 euro. Hiervan is in 2025 een bedrag van ruim 12.000 euro onttrokken.

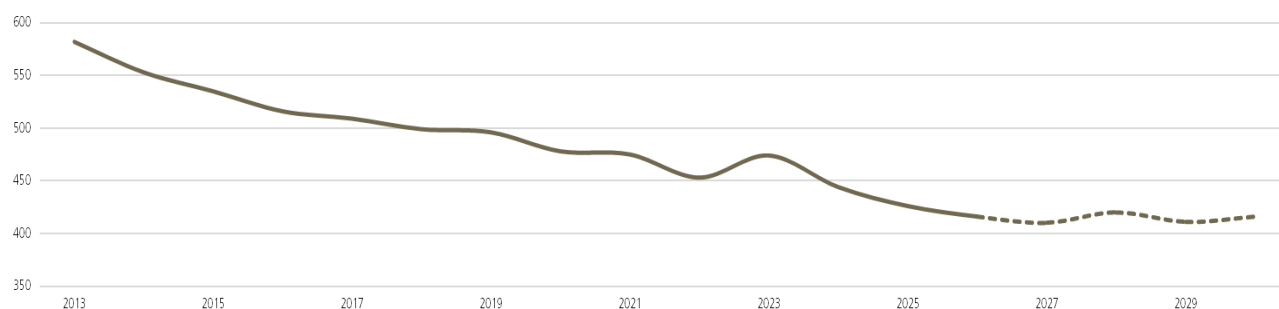
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Onderbouw totaal	213	207	203	206	208	208
Bovenbouw totaal	213	214	208	213	202	202
Totaal	426	421	411	419	410	410

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



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

FTE

Functiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	1,50	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68
Leerkracht	23,62	20,78	19,51	18,97	18,97	18,97
Onderwijsondersteunend personeel	6,40	7,07	6,60	6,16	5,33	4,75
Vervanging eigen rekening	0,00	0,00	0,10	0,10	0,10	0,10
Totaal	31,52	30,52	28,89	27,90	27,08	26,49

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. 2025 laat een lagere inzet van onderwijzend personeel en hogere inzet van onderwijsondersteunend personeel zien. De FTE voor directie is hoger. Dat is het gevolg van de wijziging op managementorganisatie, waardoor de teamleidersfunctie (L-functie) is gewijzigd in een schoolleidersfunctie (D-functie). Wat betreft de inzet is er niets gewijzigd. Door het wegvallen van tijdelijke geldstroom in verband met de voorgenomen afbouw van de te hoge publieke reserve is de totale personeelsbezetting afgenomen. Ook de komende jaren zal de formatie verder inkrimpen. Het doel is om dit zoveel mogelijk via natuurlijk verloop te laten plaatsvinden.

Staat van baten en lasten – begroting

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	3.300	3.450	3.390	3.268
Overige overheidsbijdragen	16	21	21	21
Overige baten	100	46	46	46
Totaal baten	3.416	3.517	3.457	3.335
Lasten				
Personele lasten	2.991	2.930	2.898	2.855
Afschrijvingen	90	93	81	81
Huisvestingslasten	228	184	184	184
Leermiddelen	168	172	172	172
Overige instellingslasten	161	158	158	158
Totaal lasten	3.637	3.536	3.492	3.449
Saldo baten en lasten	-221	-19	-35	-114
Saldo fin. baten en lasten	14	8	8	8
Nettoresultaat	-206	-11	-27	-106

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. In verband met de bewuste afbouw van het vermogen, volgens de vermogensanalyse, is ook voor de komende jaren negatief begroot. Elke begrotingsronde wordt bepaald wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van de kengetallen

Balans – begroting

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Materiële vaste activa	840	807	766	715
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>840</i>	<i>807</i>	<i>766</i>	<i>715</i>
Vorderingen	52	86	86	86
Liquide middelen	1.447	1.469	1.522	1.510
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.499</i>	<i>1.554</i>	<i>1.608</i>	<i>1.595</i>
Totaal activa	2.339	2.361	2.373	2.310
PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Algemene reserve	1.455	1.473	1.447	1.341
Best. reserve privaat	282	278	277	276
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.737</i>	<i>1.751</i>	<i>1.724</i>	<i>1.618</i>
Voorzieningen	267	275	315	358
Kortlopende schulden	335	335	335	335
Totaal passiva	2.339	2.361	2.373	2.310

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

Er is geen sprake van majeure investeringen (> 15% van de baten) in de komende jaren. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen.

De liquide middelen laten een toename zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud. De voorziening en de daarbij behorende dotatie is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een stijgend verloop zien door de geplande toevoegingen de komende jaren (2026 t/m 2028) en de lagere onttrekkingen.

Wat betreft de contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten; er is begroot met langjarige verhuur aan Kibeo (Elorah). Van detachering van personeel aan andere (school)organisaties is geen sprake.

Financiële positie

Kengetallen

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

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	0,30	0,86	0,86	0,86	0,86	0,85
Liquiditeit	1,00	4,48	4,47	4,64	4,80	4,76
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,41	1,31	1,34	1,36	1,33

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

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

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

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

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	31,89%	27,18%	27,36%	28,26%	27,62%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	6,5%	23,06%	18,62%	19,34%	20,10%	19,17%

In 2023 is een vermogens- en risicoanalyse gemaakt. Deze analyse beschrijft de kaders voor het doelmatig besteden van de publieke overtollige middelen. De meerjarenbegroting is gericht op een verdere afname van de signaleringswaarde en weerstandsvermogen.

Financieel beleid

Het financieel beleid wordt bij hoofdstuk 2.4 (vanaf pagina 40) verder beschreven.

Continuïteitsparagraaf

Intern risicobeheersingssysteem

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

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

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

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 landelijk 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.

Maatregelen: tijdig starten met werven en aan de school binden van stagiaires.

Vervanging

De vervanging is intern (nog steeds) te regelen. De school heeft een laag verzuim. De vervanging blijft wel de aandacht houden. Een risico is dat het verzuim oploopt en de interne vervanging ontoereikend is, zodat gebruik gemaakt moet worden van duurdere externe vervanging.

Maatregelen: blijvend en actief 'werven' van interne vervangers (tijdelijke uitbreiding benoemden, herintreders, gepensioneerden, enz.).

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. Disfunctioneren wordt ondervangen door monitoring en begeleiding.

Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen. In 2025 is er een voorziening voor toekomstige loonkosten gevormd voor het vertrek van personeelsleden.

Overdraagbaarheid van taken

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

Maatregelen: er wordt zoveel als mogelijk gewerkt met meerdere verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd. Verder is de organisatie op personeels- en managementgebied dermate ingericht dat de continuïteit niet snel bedreigd wordt.

Onderwijskwaliteit

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

Maatregelen: er is gericht aandacht op de deskundigheid van de medewerkers en de professionaliteit is geborgd in de integraliteit van het personeelsbeleid. 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 school-specifiek risico is de dalende trend van het aantal leerlingen. Door het verhuizen is deze trend over een langere periode aan de gang en de verwachting is dat deze trend blijvend is. Daarbij kan de instroom fluctueren, wat leidt tot wisselingen in de bekostiging.

Maatregelen: voor de bekostiging is de komende jaren rekening gehouden met een daling van het leerlingaantal. Daarom is er reeds rekening gehouden met een geleidelijke formatieve vermindering van 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. Met betrekking tot het leerlingenaantal is uitgegaan van een realistische instroom en de verwachte uitstroom. Met de onverwachte uitstroom door verhuizingen kan minder goed rekening mee worden gehouden.

Huisvesting en onderhoud

Als het gaat om huisvesting bestaat er een laag risico op onverwachte lasten. De voorziening groot onderhoud is bepaald per onderhoudscomponent én op een beleidsrijke manier.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanung in kaart gebracht. Wanneer er grote wijzigingen voorhanden zijn, wordt waar nodig onderbouwd afgeweken van het MJOP.

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 6,5%.

Om te voorkomen dat de risicobuffer onnodig wordt gebruikt, wordt getracht risico's tijdig te signaleren, om indien nodig acties te ondernemen en 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)

Met onderstaand verslag legt het toezichthoudend bestuur verantwoording af aan de leden van de vereniging over het jaar 2025. 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 wij u naar hoofdstuk 1.2.

Bestuursmodel

Vanaf september 2022 houdt het toezichthoudend bestuur (verder: het TB) van de VVOGG in Capelle aan den IJssel toezicht op het dagelijks bestuur in de persoon van een directeur-bestuurder (verder: de DB). Het TB en de DB vormen samen het algemeen bestuur (AB) waarbij het bevoegd gezag van de VVOGG ligt.

Het bestuur heeft hiervoor de Code Goed Bestuur PO aanvaard, die door de PO-Raad in januari 2011 is vastgesteld en per 1 januari 2021 is gewijzigd. Het bestuursmodel voldoet met de functionele scheiding tussen een uitvoerend bestuurder (DB) en de toezichthoudende bestuurders (TB) aan deze code. Het TB is de werkgever van de DB. Het dagelijks bestuur van de VVOGG ligt bij de directeur-bestuurder, de heer M.A. Weerheim. Het TB bestaat uit de volgende vijf leden:

Naam	Functie	Op voordracht	Benoemd d.d.	Afredend d.d.
A.J. Benard	Voorzitter		1-9-2022	1-9-2026
W. Nederlof	2 ^e voorzitter		1-9-2022	1-9-2027
J. Koppe	Lid	MR	24-6-2025	24-6-2029
O. Muijt	Lid		25-6-2024	25-6-2028
J. Snoei	Lid		1-9-2022	1-9-2026

Op 24 juni 2025 is de algemene ledenvergadering (ALV) gehouden. Naast de gebruikelijke huishoudelijke agendapunten – jaarverslagen van bestuur, toezicht en de financiën – zijn de thema's waarop toezicht is gehouden nader toegelicht. Verder heeft de schoolleider de leden op deze avond meegenomen in een aantal ontwikkelingen die in 2024 op De Olijfboom aan de orde waren geweest.

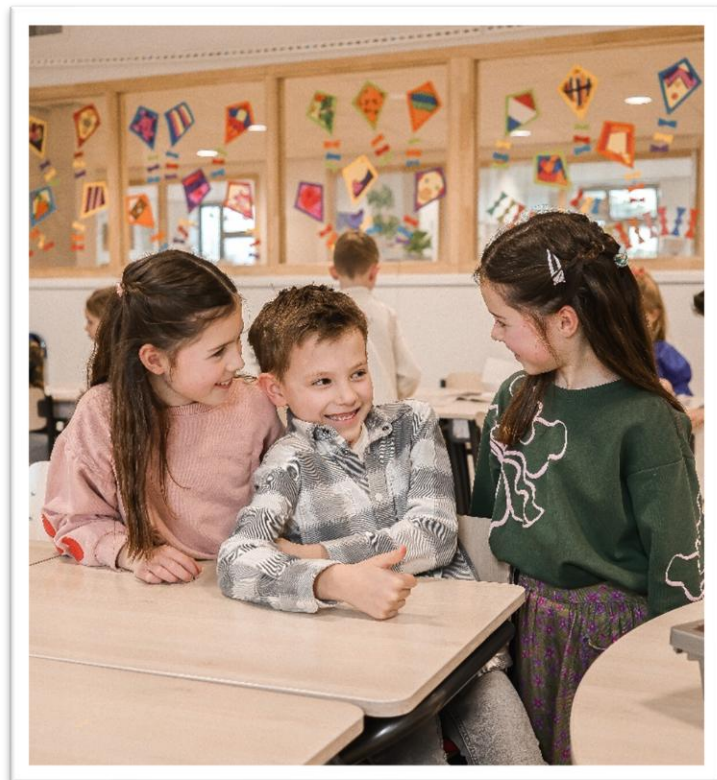
De toezichthoudende bestuurders zijn door de ALV gekozen en in principe benoemd voor een zittingsperiode van vier jaar. Toezichthoudende bestuursleden kunnen niet meer dan acht jaar, binnen een periode van twaalf jaar, zitting hebben in het bestuur. De heer Koppe is op voordracht van de Medezeggenschapsraad (MR) door de ALV benoemd en was in 2025 aftredend en herkiesbaar. Hij werd in de ALV met een ruime meerderheid van stemmen herkozen en heeft zijn verkiezing aanvaard.

Bestuursvergaderingen

Het AB heeft in 2025 zes keer vergaderd. Het TB heeft aansluitend op de vergaderingen vijf keer zonder de DB verder vergaderd. 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. Op de vergaderingen zijn dit jaar onder meer de volgende onderwerpen met regelmaat aan de orde geweest:

- De verantwoording vanuit de DB, onder andere aan de hand van financiële rapportages en de managementrapportages.
- De vervolgstappen naar toekomstbestendige organisatiestructuur naar aanleiding van de eerder uitgevoerde evaluatie van het bestuursmodel.
- De visie op onderwijs, de evaluatie van het strategisch beleidsplan en het nieuw op te stellen koersplan.

Het TB heeft in de bestuursvergadering van april verschillende aandachtsgebieden in het toezicht onderscheiden en onderling over de toezichthouders verdeeld. In de vergadering van juni is de integriteitscode na enkele aanpassingen opnieuw vastgesteld. Op 13 oktober 2025 werd een door de Onderwijsinspectie een bezoek afgelegd. Dit bezoek richtte zich op het bestuur, dat op deze dag werd vertegenwoordigd door de DB en de voorzitter van het TB.



Invulling toezichtstaken

In 2025 is gebruikgemaakt van een bestuurlijk jaarplan waardoor planmatig toezicht wordt gehouden. Door middel van periodieke managementrapportages en halfjaarlijkse evaluaties van het strategisch beleid heeft de DB zich verantwoordt aan het TB over het gevoerde beleid en de actuele ontwikkelingen. De managementrapportages werden ieder kwartaal door de DB opgesteld en in een algemene bestuursvergadering besproken. De rapportages kenden een vaste structuur, te weten:

- ✓ Algemeen en identiteit,
- ✓ Onderwijs en kwaliteit,
- ✓ Personeel,
- ✓ Financieel en risicomanagement,
- ✓ Huisvesting en facilitaire zaken,
- ✓ Strategisch beleidsplan (alleen in 1e en 3e kwartaal).

Het toezicht richtte zich daarmee in hoofdzaak ook op deze aandachtsgebieden. In het vervolg van dit verslag gaan we nader op deze thema's in. Daarbij geven wij ook aan op welke manier wij het toezicht per thema hebben ingericht. Per december 2025 is overgegaan naar een nieuwe vorm van rapporteren. Hiermee is in een koppeling mogelijk met het toetsingskader en is de inzichtelijkheid van tussenresultaten vergroot.

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. Bij iedere studiedag is in principe een van de toezichthouders aanwezig. Belangrijke wijzigingen op het gebied van het (godsdiens)onderwijs worden gerapporteerd en zo nodig in een bestuursvergadering besproken.

In maart 2025 heeft het bestuur in een bijeenkomst een zelfevaluatie uitgevoerd met als aandachtsgebieden de samenwerking binnen het AB, de samenwerking tussen TB en DB, en de samenhang werkgever/werknemer. In het verlengde hiervan heeft het TB onder externe begeleiding een professionaliseringsbijeenkomst gehouden. Daarin hebben wij gesproken over het toezichtskader, de rolneming en rolvastheid van het bestuur en het toezichthouden op de onderwijskwaliteit. Deze avond heeft er onder meer toe geleid dat het TB de bestuursvergaderingen gezamenlijk inhoudelijk voor bespreekt.

Aansluitend op de zelfevaluatie in maart is onder externe begeleiding een themabijeenkomst van bestuur, de directeur-schoolleider en het managementteam (MT) gehouden. Het doel is om tijdens deze bijeenkomsten jaarlijks samen een maatschappelijk of onderwijskundig thema uit te diepen en de consequenties hiervan voor ons onderwijs met elkaar te bespreken. Dit jaar stond de bijeenkomst in het teken van de visie op onderwijs.

Jaarlijks vindt ook een overleg plaats met afvaardigingen van de verschillende kerkenraden. Dit overleg was in het verslagjaar op 3 november 2025. Tijdens dit overleg is met elkaar nagedacht over actuele ontwikkelingen en dilemma's voor onze school en het onderwijs. Naast de bovenstaande bijeenkomsten is het TB ook aanwezig bij de media-avonden voor groep 8 en een opvoedavond voor ouders die jaarlijks worden georganiseerd.

De contacten met de MR zijn goed. De DB stemt belangrijke onderwerpen voorafgaand aan de vergaderingen af met de voorzitter. Jaarlijks zijn leden van het TB bij minimaal twee vergaderingen van de MR aanwezig. Zodat zij – naast de informatie die via de managementrapportages teruggekoppeld wordt – ook op die manier inzicht heeft op de werkwijze van de MR en de onderwerpen die bij hen aan de orde komen. Ook bezoekt het TB in het kader van kennisdeling en intervisie de regiobijeenkomsten van de FPO Rijnmond en de VGS.

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 nader op terug. De momenten waarop schoolbezoeken plaatsvinden en het bijwonen van de studiedagen geven een goed beeld van wat er op De Olijfboom gebeurt. Wij hebben waardering voor de manier waarop in 2025 door de DB en de schoolleiding invulling is gegeven aan (het behoud van) de identiteit.

Onderwijs en kwaliteit

Het TB is over de kwaliteit van het onderwijs ieder kwartaal geïnformeerd door middel van de managementrapportages. Hierbij is aandacht voor kwaliteitszorg, leerresultaten en de (sociale) veiligheid van de leerlingen. De leerresultaten worden met name zichtbaar in het 1e en 3e kwartaal wanneer de uitslagen van de Centrale Eindtoetsen (CITO) bekend zijn. Voor de groepen 8 zijn er jaarlijks de resultaten van de doorstroomtoetsen. De uitslagen van de toetsen 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.

In 2025 vonden weer drie schoolbezoeken plaats. Hierbij leggen twee toezichthouders – in wisselende samenstelling – en de DB het bezoek af. Ieder schooljaar worden op deze manier de onderbouw, de middenbouw en de bovenbouw een keer bezocht. Naast het bezoek aan de klassen, gaan we in gesprek gegaan met schoolleider van de betreffende bouw, de intern begeleider, de leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel. Afwisselend vinden er ook gesprekken plaats met leerlingen of ouders van de betreffende bouw. Van de schoolbezoeken wordt een verslag opgemaakt dat vervolgens besproken wordt in een bestuursvergadering. Het TB vindt dat de kwaliteit van het onderwijs, de leerresultaten en het onderwijsklimaat op De Olijfboom goed zijn.

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 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 die ook op de andere bestuurders van toepassing zijn) en een arbeidsrechtelijke relatie (waarop het gewone arbeidsrecht van toepassing is).

Het TB wordt elke bestuursvergadering geïnformeerd over het wel en wee onder het personeel. Daarnaast is het TB ook nauw betrokken bij de benoeming van de personeelsleden. Ook wordt ieder jaar het bestuursformatieplan besproken en vastgesteld door het TB. In het verslagjaar is

daarnaast in verschillende vergaderingen gesproken over het managementstatuut dat de DB in samenspraak met de schoolleiding opstelt. In februari stemde het bestuur in met de gewijzigde werkkostenregeling (WKR).

In 2025 kon steeds in ontstane vacatures worden voorzien en kon uitval, mede door de extra inzet van bestaand personeel worden opgevangen. Het onderwijs heeft daardoor steeds zijn gewenste voortgang mogen hebben. Het TB heeft veel waardering voor de inspanningen die ook in dit verslagjaar gepleegd zijn door de schoolleiding, de leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel om de problemen bij (soms ook langduriger) ziekte met elkaar op te vangen.

Financieel en risicomanagement

De financiën zijn een belangrijk onderdeel van het toezicht door het TB. Door het TB is nagegaan of besluiten aan de wettelijke verplichtingen voldoen en of de middelen rechtmatig verworven en besteed zijn. Het TB ontvangt ieder kwartaal een financiële rapportage en bespreekt deze in de eerstvolgende bestuursvergadering. Ook de jaarrekening 2024 is door het TB bekeken en goedgekeurd. In december 2025 heeft het TB de Meerjarenbegroting 2026-2030 besproken en vastgesteld. Er is door het TB een accountant aangewezen om de jaarverslaglegging te controleren.

Het risicomanagement is een vast onderdeel van de managementrapportages en daarbij is aandacht voor verschillende onderwerpen. De ontwikkeling van de leerlingaantallen blijft nog altijd een belangrijk aandachtspunt, met de bijbehorende prognoses en de (verwachte) weerslag op de financiën. Komend jaar betrekken we dit thema bij het lopende traject naar een nieuw koersplan. Het TB is van mening dat DB zijn taken op financieel gebied dit verslagjaar naar behoren en doelmatig heeft verricht.

Huisvesting en facilitaire zaken

DB informeert TB op hoofdlijnen over huisvesting en facilitaire zaken middels de managementrapportages en het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). In december 2025 heeft het TB ingestemd met de leveringsakte van het schoolgebouw. Ook stonden we verschillende keren stil bij de betekenis van de ontwikkeling van de leerlingaantallen voor de huisvesting en de raakvlakken met het nieuwe koersplan.

Strategisch beleidsplan en Koersplan

Het strategisch beleidsplan kende een looptijd van 2022-2026. In dit strategisch beleidsplan stonden 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. In 2025 heeft de DB de eindevaluatie op dit plan uitgevoerd en aangeboden aan het TB. Vervolgens is het traject gestart naar een nieuw Koersplan dat we in het komend jaar met elkaar hopen af te ronden en vast te stellen.

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 van 2025, niet meer bedragen dan € 210 per maand en € 2.100 per jaar.

Het TB heeft in juni 2025 de vergoeding voor werkzaamheden in 2026 vastgesteld. De basisvergoeding voor de onbezoldigde (toezichthoudende) bestuursleden van De Olijfboom bedraagt € 500 voor het kalenderjaar 2026. Daarnaast ontvangen de leden van het TB evenals de DB een eindejaarsgeschenk. Een overzicht van de betaalde en onbetaalde nevenfuncties van de leden van het TB is opgenomen in hoofdstuk 1.2 van dit jaarverslag.

Tot slot

Het toezichthoudend bestuur is dankbaar dat het reformatorisch onderwijs in Capelle aan den IJssel ook in 2025 zijn voortgang mocht hebben. Ondanks alles wat er op ons onderwijs en onze school afkomt. Wij hopen en bidden dat dit ook in de toekomst zo mag zijn en dat de Heere het onderwijs op De Olijfboom wil zegenen. We sluiten af met de opdracht voor ons allen uit Deuteronomium 6: 5-7: *"Zo zult gij den HEERE uw God liefhebben, met uw ganse hart en met uw ganse ziel en met al uw vermogen. En deze woorden die ik u heden gebied, zullen in uw hart zijn. En gij zult ze uw kinderen inscherpen en daarvan spreken, als gij in uw huis zit en als gij op de weg gaat, en als gij neder ligt en als gij opstaat."* Het TB spreekt de wens uit dat de Heere aan eenieder ook in het komende jaar de kracht en wijsheid wil schenken om hier op een goede manier invulling aan te mogen geven. In het dagelijkse onderwijs aan onze kinderen, en in het besturen en toezichthouden op onze school en onze vereniging.

Capelle aan den IJssel, februari 2026

Namens het toezichthoudend bestuur:

J. Snoei



B. Taken en bevoegdheden Toezichhoudend Bestuur en Directeur-Bestuurder

Taakafbakening

Bij 'toezichhouden' 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 Toezichhoudend Bestuur

Het toezichhoudend 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 toezichhoudend 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 kalenderjaar 2025. 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 2025 als volgt:

Oudergeleding:

Mw. C. van Hengel

Dhr. M. de Koning (voorzitter)

Dhr. M. Schollaart (secretaris)

Personeelsgeleding:

Mw. H. Lagendijk

Mw. G. de Vries

Mw. A. van der Zwaan

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:

- ✓ 13 januari 2025
- ✓ 10 maart 2025
- ✓ 12 mei 2025
- ✓ 16 juni 2025
- ✓ 8 september 2025
- ✓ 10 november 2025

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 over het kalenderjaar 2024 vastgesteld.
- ✓ Jaarplan MR: de MR heeft het jaarplan voor het schooljaar 2025-2026 vastgesteld.
- ✓ Samenstelling van de MR: vanuit de personeelsgeleding was mevrouw Meijer vervroegd aftredend, zij stelde zich niet herkiesbaar. Vanuit de oudergeleding was mevrouw van Hengel eind vorig schooljaar aftredend, zij stelde zich wel herkiesbaar. Voor de personeelsgeleding is een verkiezing georganiseerd en mevrouw de Vries gekozen. Voor de oudergeleding had niemand zich kandidaat gesteld en is in overeenstemming met het reglement van de MR mevrouw van Hengel herkozen.

- ✓ Jaarverslag school: de MR is over het jaarverslag VVOGG over 2024 geïnformeerd. Het weerstandsvermogen van de school is aanzienlijk beter dan de norm van 6,5%. Het weerstandsvermogen laat zien in welke mate een school onvoorziene kosten of tegenslagen kan opvangen. Het dalende leerlingen aantal blijft een aandachtspunt, maar ligt nog ruim boven de opheffingsnorm.
- ✓ Begroting school: de MR is over de begroting geïnformeerd. Het leerlingen aantal loopt verder terug, wat op termijn ook het aantal fte personeel zal beïnvloeden. De MR heeft een positief advies op de begroting gegeven.
- ✓ Samenwerking MR en bestuur: voor het komende schooljaar proberen MR en TB een onderwerp te kiezen waarin zij gezamenlijk optrekken en verdiepen. De MR heeft de noodzaak van visievorming op AI onder de aandacht gebracht.
- ✓ Schoolgids: de concept schoolgids is doorgenomen en de oudergeleding heeft hiermee ingestemd.
- ✓ Vakantierooster: de personeelsgeleding van de MR heeft met het vakantierooster voor schooljaar 2025-2026 ingestemd.
- ✓ Vrijwillige ouderbijdrage: de hoogte en besteding van de vrijwillige ouderbijdrage is niet gewijzigd. De oudergeleding heeft met de vrijwillige ouderbijdrage ingestemd.
- ✓ Werkkostenregeling: de MR is geïnformeerd over de aanpassingen in het bestaande beleid voor de werkkostenregeling. De aanpassingen betreffen hoofdzakelijk de indexatie van bestaande personeelsregelingen. De personeelsgeleding van de MR heeft met deze aanpassingen ingestemd.
- ✓ Klachtenregeling: de klachtenregeling is naar de laatste wet- en regelgeving geactualiseerd, de MR is daarover geïnformeerd en heeft ingestemd.
- ✓ Protocol echtscheiding: het bestaande protocol echtscheiding is naar de laatste wet- en regelgeving geactualiseerd. De leerkrachten en ouders zijn hierover geïnformeerd. De MR heeft met het geactualiseerde protocol echtscheiding ingestemd.
- ✓ Organisatiestructuur management: de MR heeft een positief advies gegeven op de nieuwe organisatiestructuur. In de oude organisatiestructuur is het MT een overlegorgaan, in de nieuwe organisatiestructuur een beslisorgaan. Elk MT lid is voor een bouw en portefeuille verantwoordelijk. Voor elke bouw is de intern begeleider aan een MT lid gekoppeld.
- ✓ Managementstatuut: de MR heeft een positief advies gegeven op het managementstatuut. In het managementstatuut zijn de afspraken tussen de directeur-bestuurder en het management team vastgelegd.
- ✓ Voordracht kandidaat TB: uit het TB is de heer J. Koppe vervroegd herkiesbaar. De MR heeft de heer H. Moerkerken als tegenkandidaat voorgedragen. Tijdens de algemene ledenvergadering op 24 juni is de heer J. Koppe gekozen.
- ✓ Jaarplan bestuur: de MR is over het jaarplan bestuur geïnformeerd en heeft de data in het jaarplan MR daarop afgestemd. Als input voor het bestuurlijk jaarplan 2025-2026 en het strategisch beleidsplan heeft de MR de onderwerpen AI in het onderwijs, hoogbegaafdheid, communicatie, de visie op zorgkinderen en de overgang van passend naar inclusief onderwijs aangedragen.

- ✓ Bestuursformatieplan: de MR is over het bestuursformatieplan geïnformeerd. Het dalende leerlingenaantal blijft een aandachtspunt en heeft ook gevolgen voor de bekostiging van het onderwijs en het aantal fte dat kan worden ingezet. Het publiek eigen vermogen ligt nog steeds boven de signaleringswaarde, dit blijft een aandachtspunt. De personeelsgeleding van de MR heeft met het bestuursformatieplan 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;
- ✓ Bestuursformatieplan;
- ✓ Jaarplan school;
- ✓ Jaarplan bestuur;
- ✓ Schoolgids;
- ✓ Vakantieplanning;
- ✓ Jaarverslag VVOGG.

Capelle aan den IJssel, januari 2026

Namens de MR:

M. Schollaart, secretaris



D. Verslag vertrouwenspersoon

Geachte bestuur,

Als door u benoemde onafhankelijke vertrouwenspersoon voor de Vereniging tot Verstreken van Onderwijs op Geref. Grondslag (De Olijfboom) in Capelle aan den IJssel,¹ doe ik u hierbij het jaarverslag toekomen over het jaar 2025. Inmiddels is dit het vijfde jaarverslag van mijn hand.

De rol van onafhankelijk vertrouwenspersoon staat in nauw verband met verplichting voor onder andere de scholen in het primair onderwijs om zorg te dragen voor een veilige school. Die verplichting is sinds 2015 vastgelegd in de Wet 'veiligheid op school'. Deze wet heeft tot doel om ongewenst gedrag aan te pakken en de veiligheid voor leerlingen op school te vergroten. Daarom is een vertrouwenspersoon er voor leerlingen, ouders en medewerkers die zich zorgen maken over situaties binnen de school.

Het werk van een vertrouwenspersoon bestaat op dit moment uit:

1. de opvang en ondersteuning van klagers bij het intern oplossen van de klacht. Het gaat hierbij om klachten van ongewenst gedrag zoals pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie/geweld en machtsmisbruik (op grond van de hiervoor genoemde klachtenregeling).
2. het adviseren en ondersteunen bij mogelijke vervolgstappen die de klager (intern en extern) kan zetten om tot een oplossing te komen (eveneens op grond van de klachtenregeling).
3. de afhandeling van meldingen van klokkenluiders (op grond van de regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen de VVOGG te Capelle aan den IJssel).

In het geldende schoolplan is vastgelegd dat personeel, leerlingen en ouders zich verantwoordelijk voelen voor en aanspreekbaar zijn op een rustig en veilig leerklimaat en zich daarvoor inzetten. Uit het gesprek dat ik op 22 januari 2026 heb gevoerd met een delegatie van het bestuur blijkt dat in het jaar 2025 het thema sociale veiligheid in diverse vergaderingen aan de orde is gesteld.

Ook in de rapportage over het jaar 2025 kan ik melden dat ik geen enkele keer formeel of informeel ben benaderd in verband met een ingediende klacht. Evenmin ben ik in het verslagjaar door ouders of personeel ingeschakeld in verband met de afhandeling van meldingen van klokkenluiders.

In het jaar 2025 is het onderwerp 'veilig onderwijs' ook in de politiek aan de orde gekomen. Uit een evaluatie van de Wet Veiligheid op school (uit 2015) is naar voren gekomen dat er behoefte bestaat aan het versterken van een veilige schoolcultuur en een integrale aanpak voor leerlingen én onderwijspersoneel. Om die reden heeft de regering het wetsvoorstel 'vrij en veilig onderwijs' ingediend bij de Tweede Kamer. De planning is om dat wetsvoorstel met ingang van het schooljaar 2026/2027 in werking te laten treden.

¹ Op grond van artikel 4 van de Model klachtenregeling VVOGG Capelle aan den IJssel

Ten behoeve van de informatie van uw bestuur wil ik hier beknopt de doelen en een aantal voorgestelde maatregelen schetsen. Het wetsvoorstel heeft de volgende doelen:

1. bevordering van een veilig schoolklimaat, waarin leerlingen én personeel zich veilig en geaccepteerd voelen;
2. versterking van het veiligheidsbeleid van scholen door middel van het opleggen van heldere kaders ten aanzien van dat veiligheidsbeleid; die kaders zien op
 - het zicht op de veiligheid,
 - ondersteuning en begeleiding bij ervaringen met onveiligheid en
 - evaluatie van het veiligheidsbeleid door de school.

Dit wetsvoorstel ziet op een brede aanpak ter bevordering van:

- een veilig pedagogisch schoolklimaat door middel van kennis gedreven ondersteuning voor scholen;
- goede begeleiding voor leerlingen, ouders en personeel,
- scherp toezicht en
- heldere wettelijke verplichtingen ten aanzien van het veiligheidsbeleid.

Het wetsvoorstel bevat een vijftal onderdelen:

- introductie van een registratie- en meldplicht bij (ernstige) veiligheidsincidenten;
- uitbreiding van de bestaande meld-, overleg- en aangifteplicht bij seksuele misdrijven;
- verplichting interne en externe vertrouwenspersoon;
- versterking van het klachtenstelsel;
- verplichte jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsbeleid.

Deze maatregelen moeten leiden tot een transparant en effectief veiligheidsbeleid dat past bij de context van de school en wordt ondersteund door kennis, begeleiding en toezicht. Het uiteindelijke doel is preventie, een positief schoolklimaat en adequaat optreden bij onveiligheid.

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 om u hartelijk te bedanken voor het eindejaargeschenk dat ik in december 2025 mocht ontvangen. Van harte wens ik het bestuur van uw vereniging wijsheid en Gods zegen toe in het verantwoordelijk werk om kinderen te onderwijzen.

Met vriendelijke groet,



Mr. A. Weggeman

Samenstelling bestuur en directie

Directeur-bestuurder

M.A. Weerheim

Samenstelling Toezichthoudend Bestuur

A.J. Benard - voorzitter

J. Koppe

O. Muijt

W. Nederlof - 2^e voorzitter

J. Snoei

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

De directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur van de vereniging zijn eindverantwoordelijk voor dit bestuursverslag. Vragen en/of opmerkingen naar aanleiding van de inhoud zijn welkom, via het bestuurssecretariaat. Dit kan per email via a.pronk@olijfboomcapelle.nl.

Bestuursadres van de VVOGG

Pelikaanweg 4

2903 ER Capelle aan den IJssel

☎ 010-4500921

✉ a.pronk@olijfboomcapelle.nl

Management Team

J. van Dijk

J. de Deugd

L. Keereweert-Pronk

S. van der Velden-van Zanten





Vereniging Voor Onderwijs
op Gereformeerde Grondslag
Capelle aan den IJssel



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