

Strategisch Bestuurs- beleidsplan

2022-2026

Koers &
Kansen



VVOGG

Krimpen aan den IJssel



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Wij zijn de VVOGG	4
1.1 De VVOGG in cijfers	4
1.2 Besturingsfilosofie	5
1.3 Bedrijfsvoering	5
1.4 De huidige praktijk van samenwerking	5
2. Waar we voor staan	6
2.1 Onze missie	6
2.2 Onze grondslag en identiteit	6
2.3 Ons motto	6
3. Evaluatie beleidsperiode 2018-2022	7
3.1 Algemeen	7
3.2 Evaluatie keuzes beleidsperiode 2018-2022	7
4. De koers op hoofdlijnen	11
4.1 Waar staan we nu?	11
4.2 Wat komt er op ons af?	12
4.3 Waar willen we naar toe?	13
Nawoord	19

Voorwoord

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag (VVOGG) is een vereniging met ambitie voor de toekomst. Om dit zichtbaar te maken, ligt dit nieuwe strategisch bestuursbeleidsplan er. Het motto van dit plan is *'Koers & Kansen'*. In dit motto is de diepste drijfveer van de VVOGG verwerkt: met elkaar willen we het christelijk onderwijs op de drie scholen verrijken en verdiepen. We doen er alles aan om in verenigingsverband elkaars professionele ontwikkeling te stimuleren, expertise te delen en waar nodig elkaar de helpende hand te bieden.

De identiteit van onze organisatie is daarbij onze leidraad. Elk kind is een uniek schepsel van God. Onze Schepper heeft met ieder van ons een doel. Wij zien het als een verantwoordelijkheid onze leerlingen en elkaar hierop te wijzen, waarbij we de omschrijving van ds. M. Golverdingen (1941-2019) o.b.v. prof. dr. J. Waterink (1890-1966) volgen: *'In afhankelijkheid van de zegen des Heeren bij te dragen tot de vorming van de leerling tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid, geschikt en bereid om de ontvangen gaven te besteden tot Zijn eer, tot heil van het schepsel en tot welzijn van kerk, gezin en alle maatschappelijke verbanden waarin God hem plaatst.'* Zij en ook wij zien de school als een gemeenschap waarin we in verbondenheid met elkaar en in afhankelijkheid van God leven.

Dit plan is vanuit ambities opgezet. Beschreven wordt waar wij dankbaar voor zijn, wat wij belangrijk vinden en welke accenten we gaan leggen om de dingen die wij van belang vinden te gaan realiseren. Dit is een strategisch plan voor de VVOGG als geheel. Dat betekent dat het koers en richting geeft, maar geen concrete uitwerking op schoolniveau bevat. Binnen deze koers krijgen de scholen alle ruimte om hun eigen accenten te leggen en plannen vorm te geven.

Krimpen aan den IJssel, december 2022

College van Bestuur:

Peter Wiersma, *voorzitter*
Ronald Hogendoorn, *lid*





1. Wij zijn de VVOGG

1.1 De VVOGG in cijfers

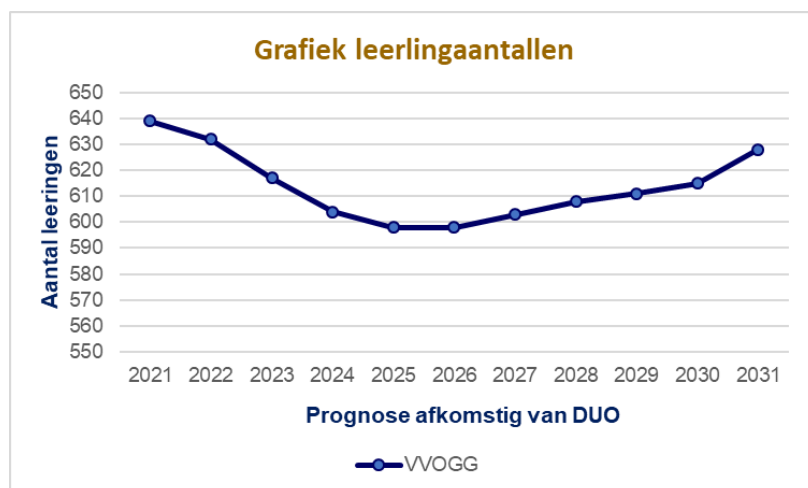
1.1.1 Locaties en leerlingen

De VVOGG (opgericht in 1938) is een schoolvereniging in Krimpen aan den IJssel waarbinnen drie scholen samenwerken. De VVOGG biedt op deze drie scholen primair onderwijs aan. In elke school is een peuterspeelzaal gevestigd die samen onder de verantwoordelijkheid vallen van de Stichting Reformatorische Kinderopvang (SRK) te Krimpen aan den IJssel.

Het aantal leerlingen op 1 oktober 2022 is 664 leerlingen die als volgt zijn verdeeld:

School	Aantal leerlingen
Admiraal De Ruyterschool	217
Jacobus Koelmanschool	195
Johannes Calvijnschool	252
Totaal	664

Het aantal leerlingen fluctueert per school. In de komende jaren verwachten we een daling van het totaal aantal leerlingen:



1.1.2 Personeel

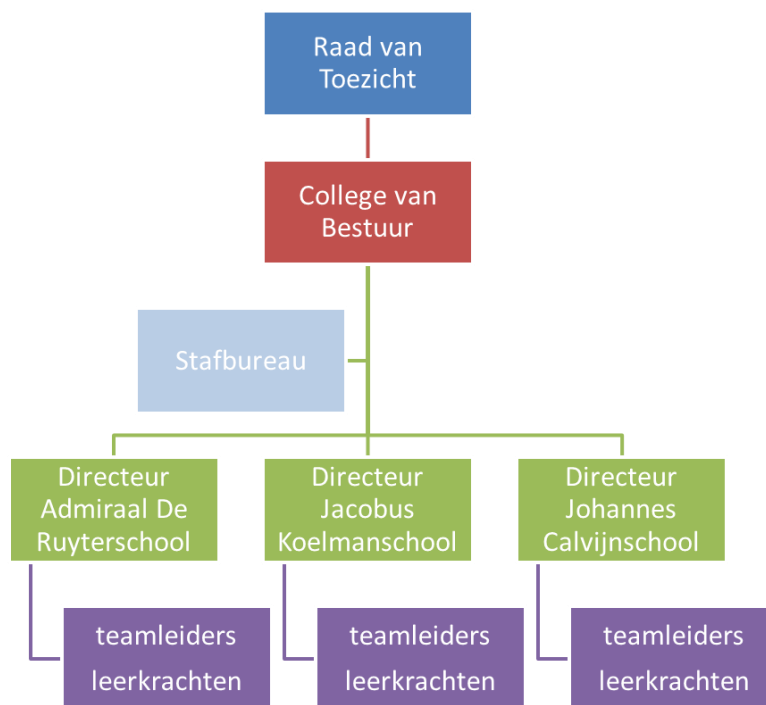
Op dit moment hebben we bijna 90 personeelsleden in dienst met in totaal ongeveer 35 fte. Het ziekteverzuimpercentage was in 2020 2,39% en in 2021 2,43% en ligt daarmee onder het landelijk gemiddelde percentage.



1.2 Besturingsfilosofie

De vereniging kent een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het College van Bestuur bestaat uit twee bestuurders die tegelijkertijd directeur zijn van twee van de drie scholen en daarom de functie van directeur-bestuurder vervullen. De Raad van Toezicht bestaat uit vrijwilligers. De taken en bevoegdheden van beide organen zijn vastgelegd in reglementen. Op deze manier wordt de wettelijk verplichte scheiding tussen bestuur en toezicht vormgegeven.

De Code Goed Bestuur (versie 2021) is leidend in het handelen van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De structuur van de vereniging, weergegeven in een organogram, ziet er als volgt uit:



1.3 Bedrijfsvoering

De vereniging kent een gezonde bedrijfsvoering. In de achterliggende jaren hebben we positieve financiële resultaten kunnen behalen, mede door de extra door de overheid beschikbaar gestelde gelden. Ook de komende jaren zien we een financieel gezonde positie voor de VVOGG, mits het aantal leerlingen niet harder daalt dan verwacht en we de huisvestingsbehoefte daar adequaat op aan kunnen passen.

1.4 De huidige praktijk van samenwerking

Op dit moment wordt er al intensief samengewerkt binnen de VVOGG:

- De RvT vergadert acht keer per jaar om de toezichthoudende taken uit te voeren.
- Het CvB vergadert acht keer per jaar om de vereniging brede zaken te behartigen.
- Het Algemeen Managementteam (bestaande uit de drie directeuren) vergadert tien keer per jaar om de schoolzaken te behartigen.



2. Waar we voor staan

2.1 Onze missie

De VVOGG is opgericht vanuit de noodzaak die gevoeld werd om kinderen onderwijs te geven overeenkomstig de reformatische levensovertuiging. De **missie** van onze vereniging is daarom het verzorgen van christelijk onderwijs op reformatische grondslag ten behoeve van ouders die bij de doop van hun kind(eren) beloofd hebben hun kind(eren) een christelijke opvoeding te zullen geven en christelijk onderwijs te laten volgen. De VVOGG in Krimpen aan den IJssel neemt dan ook de Bijbel als norm voor haar houding ten opzichte van God, de naaste en de schepping en stelt zich ten doel leerlingen gedegen kennis bij te brengen door middel van pedagogisch en didactisch verantwoord onderwijs. Vanuit deze levenshouding bieden we kinderen kwaliteitsonderwijs aan in een veilige omgeving en begeleiden we hen in hun ontwikkeling tot zelfstandige, verantwoordelijke en sociaal vaardige mensen.

2.2 Onze grondslag en identiteit

De grondslag van de vereniging is als volgt verwoord: *De vereniging heeft als grondslag het eeuwig, onveranderlijk Woord van God. De heilswaarden daarin geopenbaard, vindt zij uitgedrukt in de Drie Formulieren van Enigheid, zoals die zijn vastgesteld door de Nationale Synode in de jaren 1618-1619 te Dordrecht gehouden.* Deze grondslag werkt door in de identiteit van de VVOGG en de dagelijkse praktijk. Zo zijn binnen de vereniging het benoemingsbeleid en het toelatingsbeleid gebaseerd op onze unieke identiteit. Ook in de dagelijkse praktijk van het lesgeven komt het tot uiting: de leerlingen krijgen dagelijks Bijbelonderwijs, leren Psalmversjes en geestelijke liederen, de heilsfeiten worden gevierd en er is aandacht voor kerkgeschiedenis en zendingsverhalen. Het pedagogisch klimaat en de manier van omgang vloeit voort vanuit die identiteit. Ook de samenwerking met ouders komt hieruit voort, waarbij ervan uitgegaan wordt dat de school in het verlengde ligt van de doopbelofte die de ouders hebben afgelegd.

2.3 Ons motto

Het motto dat wij hanteren is **'Koers & Kansen'**. Dit motto drukt in één zin de kern uit waarvoor wij willen gaan. We zijn ervan overtuigd een goede koers te varen als vereniging. Die willen we graag vasthouden en waar nodig verfijnen. Tegelijkertijd zien we voor de komende jaren verschillende kansen die we willen benutten om ons verder te ontwikkelen en te professionaliseren.

3. Evaluatie beleidsperiode 2018-2022

3.1 Algemeen

In de beleidsperiode 2018-2022 stonden onderstaande strategische keuzes centraal. De evaluatie is in kleur weergegeven:

Groen	=	Behaald.
Oranje	=	Er is aan gewerkt en/of het krijgt (ook) aandacht in de nieuwe beleidsperiode.
Rood	=	Niet behaald.

3.2 Evaluatie keuzes beleidsperiode 2018-2022

3.2.1 Strategische keuze 1:

Christelijk onderwijs op gereformeerde grondslag dient onderdeel uit te blijven maken van de samenleving in Krimpen aan den IJssel.

Verbeteren:

Bijbelvertellingen, openingen en bezinningsbijeenkomsten worden gevoed vanuit de Bijbel, de Drie Formulieren van Enigheid en de geschriften van de (nadere) reformatoren.

Dit gebeurt doorlopend.

Vernieuwen:

Uitwerken van een gedragen visie op christelijk onderwijs op gereformeerde grondslag in Krimpen aan den IJssel bij de primaire interne stakeholders.

Is niet uitgevoerd. Wel wordt bewust tijdens bestuursvergaderingen gestart met een bezinnend moment en het gesprek met elkaar hierover. Op studiedagen met het personeel starten we met een gezamenlijke Bijbelstudie.

Innoveren:

Themabijeenkomsten organiseren waarbij kerkenraden worden uitgenodigd, zodat er op het niveau van kerkbestuur en voorgangers met elkaar van gedachten kan worden gewisseld. **Aparte themabijeenkomsten worden niet belegd. Wel worden kerkenraden uitgenodigd voor de jaarlijks in januari belegde bezinningsmiddag. Daarnaast worden periodiek (eens per twee jaar) bezoeken afgelegd door RvT/CvB bij de kerkenraden van de binnen de vereniging participerende kerken.**



3.2.2 Strategische keuze 2:

Het onderwijs dat onze leerlingen ontvangen is van goed niveau.

Verbeteren:

Toename voorspelbaarheid van de uiteindelijke eindtoetsresultaten.

Jaarlijks wordt een analyse van de eindtoets gemaakt en voortgaand een prognose opgesteld met de verwachte score.

Vernieuwen:

Het bestuur en de directies komen met toetsbare doelen en stellen eigen en gedifferentieerde kwaliteitscriteria of –normen op.

De managementrapportages (MaRaps) met resultaten worden twee keer per jaar besproken en geëvalueerd door bestuur en directies. Het stellen van eigen doelen/kwaliteitscriteria is in ontwikkeling.

Het bestuur voert gestructureerde gesprekken met de teams over deze eigen kwaliteitscriteria en bezoekt de scholen om zicht op de onderwijskwaliteit te versterken.

Het bestuur heeft geen gesprekken gevoerd met de teams over eigen kwaliteitseisen.

Toeziethouders, bestuur en directie gaan de komende jaren nadenken over een visie met een goede balans tussen functionaliteit en institutie.

De gezamenlijke visievorming op balans en functionaliteit en institutie was er niet.

Innoveren:

Digitalisering inzetten om ruimte en tijd vrij te maken voor leerkrachten om op cruciale momenten van het leerproces te kunnen investeren in de dialoog leerkracht – leerling.

Er wordt inmiddels veelvuldig gebruik gemaakt van adaptieve software/het werken met laptops. Hierdoor is er meer tijd vrij om op cruciale momenten direct bij te sturen.

3.2.3 Strategische keuze 3:

Doelmatige besteding van de besteedbare middelen.

Verbeteren:

Het primaire proces zodanig inrichten dat er doelmatig met de middelen wordt omgesprongen.

Vooraf de nieuwe managementstructuur heeft geholpen om meer middelen direct aan het primaire proces te alloceren.





Vernieuwen:

Van 'budget based policy' naar 'policy based budgetting', een beleidsmatige onderbouwing van de middelenbehoefte. Als er al posten in de (meerjaren)begroting worden geoormerkt inzake beleid, wordt vooral de financiële realisatie hiervan bewaakt. Er is nog weinig inzicht in de resultaten van gevoerd beleid.

Dit krijgt met het opstellen van de begroting steeds meer vorm, al blijft het in de praktijk moeilijk om dit te realiseren.

De juiste mensen op de juiste plaats hebben, is allesbepalend in het proces van strategie naar uitvoering. Personeelsanalyse en Plan van aanpak (PvA).

De doorontwikkeling van teamleider naar directeur is hiervan een goed voorbeeld, evenals het aanstellen van een vereniging brede coördinator meer- en hoogbegaafdheid (MHB).

3.2.4 Strategische keuze 4:

Bij voorkeur blijft ons onderwijs beschikbaar op drie scholen in Krimpen aan den IJssel om goed bereikbaar te zijn voor iedereen en om spreiding over de gemeente blijvend te waarborgen.

Verbeteren:

Eigentijds presenteren van de scholen in de media.

Regelmatig verschijnt er wat in de media (o.a. leerling- en personeelswerving) en participeren de scholen in (gemeentelijke) activiteiten. Voor één school is een promotievideo gemaakt die op de website is geplaatst.

Vernieuwen:

Waarom worden doopleden uit kerken met een gereformeerde grondslag niet altijd meer automatisch aangemeld bij onze scholen?

Gesprekken met kerkenraden hierover hebben plaatsgevonden. Cultuuraspecten spelen een rol bij de keuze van ouders. Kerkenraden brengen onze scholen onder de aandacht bij ouders (leerling werving via kerkbode en evt. tijdens huisbezoeken), maar de keuze is en blijft een privézaak.

3.2.5 Strategische keuze 5:

Ten behoeve van onze leerlingen wordt gestreefd naar een optimaal ondersteuningsprofiel om zo veel mogelijk leerlingen thuisnabij onderwijs te kunnen bieden.

Verbeteren:

De Admiraal De Ruyterschool moet de analyse van de resultaten bij leerlingen die stagneren verbeteren.

De betreffende analyse is verbeterd.



De Johannes Calvijnschool moet de extra ondersteuning verbeteren.

De extra ondersteuning wordt geboden.

Vernieuwen:

Opstarten klusklas.

Dit bevindt zich in de oriëntatiefase.

Innoveren:

Opstarten speciaal onderwijs (SO)/tussenvoorziening t.b.v. thuisnabij onderwijs.

Een tussenvoorziening is gerealiseerd op de Jacobus Koelman-school met een structuurgroep.

Deze evaluatiegegevens zijn meegenomen bij het opstellen van de strategische ambities voor de nieuwe beleidsperiode. Doelen die niet behaald zijn, hebben een plaats gekregen naast de nieuw gestelde doelen daar waar dat relevant en nog actueel is.



4. De koers op hoofdlijnen

4.1 Waar staan we nu?

4.1.1 Algemeen

Hoewel we voldoende (strategische) uitdagingen voor ons zien, staat de VVOGG op basis van wat het managementteam ziet, hoort en ervaart er over het algemeen goed voor. Dat is een gegeven waar wij dankbaar voor en blij mee zijn. De ouder- en personeelstevredenspeilingen geven voldoende tot goede resultaten en de vereniging staat op de kaart bij zorgpartners, gemeenten en het samenwerkingsverband. Binnen onze organisatie heerst een kwaliteitscultuur van 'willen leren' en waar nodig 'willen verbeteren' ten bate van het onderwijs aan de kinderen. De sfeer wordt als prettig ervaren en er is een gezamenlijke drive om het beste te zoeken voor het welbevinden van de leerlingen.

4.1.2 Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten zijn daarbij ook (ruim) voldoende, waarbij er op schoolniveau op sommige vakken onder de eigen normen gepresteerd wordt. Al onze scholen kennen een basisarrangement van de Onderwijsinspectie. Het borgen van de onderwijskwaliteit gebeurt door middel van het analyseren van alle leeropbrengsten en op basis daarvan het doen van de juiste interventies.

4.1.3 Ondersteuningsbehoefte

Wij ervaren een toenemende ondersteuningsbehoefte bij onze kinderen. Dat vraagt in de praktijk meer ambitie en inzet vanuit de ondersteuningsstructuur. In dit plan krijgt dit thema aandacht.

4.1.4 De materiële kant

Wat de materiële kant van de organisatie betreft, hebben wij een goede uitgangspositie. De financiën zijn toereikend om op langere termijn onze ambities waar te kunnen maken. Een spannende ontwikkeling is hierbij wel de daling van het aantal leerlingen. Wanneer de prognoses bewaarheid worden, moeten we keuzes maken in de beschikbaarheid van huisvesting. De middelen voor onderhoud zijn overigens voldoende aanwezig.



4.2 Wat komt er op ons af?

4.2.1 Externe en interne ontwikkelingen

Wij zien veel ontwikkelingen op onze scholen afkomen die van betekenis zijn voor de strategische koers van de VVOGG:

- De impact van de **coronacrisis** op de leerlingen blijkt duidelijk aanwezig. Er is sprake van een achterstand. Het vraagt veel van onze scholen de resultaten te stabiliseren of te verbeteren.
- De politiek-maatschappelijke ontwikkelingen en de **toenevende druk daarbij op het reformatorisch onderwijs** baren ons zorgen. We zien het draagvlak voor identiteitsgebonden onderwijs afnemen. Wij geloven dat wij als christelijk-reformatorische onderwijsorganisatie goud in handen hebben, maar het politieke klimaat en de maatschappelijke opinie doen vrezen dat er een steeds bredere beweging is van opinieleiders die hiervoor niet de juiste waardering hebben. Dit heeft effect op thema's als burgerschap, en dan met name hoe de heersende politieke opinie daar invulling aan wil geven.
- De **kwaliteitseisen** vanuit sector en overheid nemen toe. Dit vraagt om professionalisering van bestuur en toezicht, zodat aan de toenemende eisen kan worden voldaan.
- Wij constateren een toenemend aantal vragen rond opvoeding en zorg, waarvan de complexiteit toeneemt. Deze toenemende **zorgproblematiek** vraagt steeds meer van ons om het juiste onderwijs en de nodige zorg aan te kunnen bieden.
- Er is al langer een ontwikkeling gaande om onderwijs zo veel mogelijk **meetbaar** te maken, een principe dat we terug zien komen in de gangbare kwaliteitszorgsystemen. Ook het externe toezicht vanuit de onderwijsinspectie benadert de school op die manier.
- De ambitie van het samenwerkingsverband om meer **inclusief onderwijs** vorm te geven, delen wij. Wij spelen op deze ontwikkeling in door te zorgen voor voldoende expertise.
- Wij zien een **daling** van het leerlingaantal. Deze trend is een aantal jaar geleden ingezet en zal naar verwachting doorzetten. Dit vraagt een zorgvuldige afweging rond beschikbare financiële middelen en de benodigde huisvesting.
- Ook het landelijke **personeelstekort** zorgt voor uitdagingen in de (nabije) toekomst.





4.2.2 SWOT-analyse

Kort samengevat analyseren wij de volgende ontwikkelingen, vertaald in een sterkte-zwakteanalyse:

Intern:	Sterktes (Strengths)	Zwaktes (Weaknesses)
	• Rust en orde in de scholen. • Samenwerking, vertrouwen en ruimte binnen de scholen. • Goede organisatie. • Aandacht voor passend onderwijs.	• Samenwerking op verenigingsniveau. • Onzekerheid over onderwijshuisvesting in de toekomst.
Extern:	Kansen (Opportunities)	Bedreigingen (Threats)
	• Onderscheidend identiteitsgebonden onderwijs bieden in Krimpen aan den IJssel. • Unieke positie in de regio. • Zichtbaar in media, beeldvorming positief beïnvloeden en versterken. • Kwaliteitseisen.	• Maatschappelijke ontwikkelingen (o.a. gelijkheid denken). • Toenemende zelfproblematiek. • Dreigende personeelstekorten. • Dalende leerlingaantallen.

4.3 Waar willen we naar toe?

4.3.1 Vijf strategische ambities

Deze beleidsperiode hebben we vijf strategische ambities die leidend zijn voor onze plannen en ideeën:

1. De reformatisch-christelijke identiteit van de vereniging is zichtbaar en merkbaar.
2. De VVOGG is voor personeel een aantrekkelijke organisatie waar goed werkgeverschap ervoor zorgt dat personeel zich bindt, zich thuis voelt en zich in gezamenlijkheid professionaliseert.
3. We bieden leerlingen binnen de VVOGG een veilige en passende plek.
4. De VVOGG biedt veelzijdig onderwijs, gericht op hoofd, hart en handen.
5. De VVOGG is voor alle betrokkenen niet alleen een aantrekkelijke organisatie, ook de huisvesting is aantrekkelijk én duurzaam.



KOERSAMBITIES en KANSEN | ■ ■ ■ ■ ■

Strategische ambitie 1: De reformatorisch-christelijke identiteit van de VVOGG is zichtbaar en merkbaar.

Identiteitsgebonden (burgerschapsonderwijs) verdiepen

We zien het identiteitsgebonden onderwijs niet meer als een vanzelfsprekendheid. De maatschappelijke druk op christelijk-reformatorisch onderwijs neemt toe. We willen de **kinderen daarom meer toerusten** om weerbaar te zijn in een sterk veranderende, seculiere maatschappij. Het **christelijk burgerschapsonderwijs** zetten we stevig op de kaart. Daarom voeren we bij voorkeur **christelijke methoden** in, zodat we via de lesstof de kinderen christelijke waarden en normen meegeven. Verder stimuleren we de actieve **vertelcultuur** door hier nadrukkelijk aandacht voor te vragen bij de lessen (kerk)geschiedenis. Leerlingen leren we zich bewust te zijn van hun christelijke identiteit in hun **gedrag**; daar wordt structureel aan gewerkt.

Personeel toerusten en vormen

De zichtbaarheid en merkbaarheid van de identiteit begint bij de leerkrachten. Zij zijn de identificatiefiguren van de kinderen. Om bewustheid te creëren bij de collega's, faciliteren we **toerustende en vormende activiteiten**. Daarom nemen we bewust tijd voor bezinning en stimuleren we (vereniging brede) activiteiten zoals Bijbelstudie.

School als verbindende ontmoetingsplek

Wij zien de school als een **lerende gemeenschap** waarin kinderen en ouders elkaar ontmoeten binnen een sfeer van respect en veiligheid. Deze ontmoeting willen wij stimuleren door activiteiten te organiseren voor ouders en kinderen gezamenlijk. Hierbij betrekken we ook bewust de wijk waarin de scholen staan en de kerken.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

- ◆ Implementatie christelijk burgerschapsonderwijs op de scholen.
- ◆ Implementatie van zoveel mogelijk christelijke methoden.
- ◆ Stimuleren van een actieve vertelcultuur d.m.v. afspraken, training e.d.
- ◆ Structureel/methodisch werken aan gedrag dat past bij de identiteit.
- ◆ Organiseren van toerustende en vormende activiteiten voor personeel en ouders.
- ◆ Organiseren van activiteiten waardoor ontmoeting gestimuleerd wordt tussen ouders, leerlingen en buurtbewoners.



4.3.3 Professionele cultuur

KOERSAMBITIES en KANSEN | ■ ■ ■ ■ ■

Strategische ambitie 2: De VVOGG is voor personeel een aantrekkelijke organisatie waar goed werkgeverschap ervoor zorgt dat personeel zich bindt, zich thuis voelt en zich in gezamenlijkheid professionaliseert.

Zicht op personeel

De VVOGG wil een goede werkgever zijn die alle medewerkers erkenning en waardering geeft. We werken daarom bewust aan het **zicht krijgen en houden** op het personeel. Ook dragen we zorg voor veilige en prettige **werkomstandigheden** die ook voldoen aan de ARBO-richtlijnen. Daarnaast investeert de VVOGG de komende jaren in een 'kweekvijver' om nieuw personeel te vinden en te binden. Hierbij bieden we **jong talent** de mogelijkheid om zich te ontwikkelen, bijvoorbeeld door het SAM-concept in te voeren.

Onderlinge samenwerking op de scholen versterken

De op onze scholen aanwezige kennis en expertise willen we **meer vereniging breed gaan inzetten**. We willen de **samenwerking tussen de scholen** bevorderen, door kennis en expertise uit te wisselen en (gespecialiseerde) collega's in te zetten op meerdere scholen. We stimuleren en faciliteren het contact tussen MT-leden, coördinatoren, bouwgroepen en teamleden. Door deze werkwijze kunnen we meer van elkaar leren, zetten we talenten breder in en maken we onszelf minder afhankelijk van externe inzet.

Lerende cultuur bevorderen

We willen werken aan een klimaat waarbij leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is. Zo gaan we de mogelijkheden verruimen **om individueel te professionaliseren**. Daarnaast houden we de **collectieve ambitie** op verenigings- en schoolniveau levend. Ook werken we bewust aan een **professionele cultuur** waarbinnen openheid en respect belangrijke kenmerken zijn.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

- ◆ Leiderschap gericht op bevorderen van eigenaarschap. Ontplooien van activiteiten die professionele cultuur bevorderen, waaronder het elkaar aanspreken, aansporen, feedback geven.
- ◆ Optimaliseren van werkomstandigheden, waaronder ruim voldoen aan de wettelijke eisen van de ARBO-richtlijnen.
- ◆ Maken en implementeren van beleid dat gericht is op het vinden en binden van (nieuwe) jonge, talentvolle en oudere collega's.
- ◆ Elk functionerings- en ontwikkelingsgesprek is gericht op het lerend en ontwikkelend vermogen van medewerkers, waarbij er voldoende stimulerende middelen en mogelijkheden geboden worden om scholing, training of coaching te volgen.



KOERSAMBITIES en KANSEN | ■ ■ ■ ■ ■

Strategische ambitie 3: We bieden leerlingen binnen de VVOGG een veilige en passende plek.

Dekkende en professionele zorgstructuur

Onze scholen kennen momenteel een laag verwijzingspercentage richting het S(B)O. Tegelijkertijd zien we de problematiek bij kinderen toenemen en zullen we meer moeten investeren om thuisnabij onderwijs te garanderen. We willen daarom verder bouwen aan een **professionele zorgstructuur**, met een ondersteunend en effectief **systeem van kwaliteitszorg**. We willen daarbij onderzoeken hoe we expertise vereniging breed kunnen uitwisselen, zodat we binnen de VVOGG **een zo dekkend mogelijk zorgprofiel** kunnen bieden. We zorgen voor voldoende middelen en mensen om dit te realiseren. We kunnen niet alles, maar maken keuzes in ons zorgprofiel wat we wel en niet kunnen bieden binnen de eigen school of binnen de vereniging.

Werken aan sociale veiligheid

Sociale veiligheid en welbevinden zijn voorwaarden om goed tot leren en ontwikkelen te komen. Daarom werken we **systematischer aan sociale veiligheid** vanuit onze eigen identiteit. We doen interventies die een veilige cultuur bevorderen. De **coördinatoren sociale veiligheid** op de verschillende scholen gaan we duidelijker positioneren.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

- ◆ Ontwikkelen van een schoolondersteuningsprofiel op de scholen binnen de vereniging brede ambitie om zoveel als mogelijk thuisnabij onderwijs te bieden.
- ◆ Op directie- en bestuursniveau rapporteren en monitoren van resultaten rond zorg en sociale veiligheid.
- ◆ Ontwikkelen van actueel beleid op sociale veiligheid en daaraan structureler aandacht schenken.



4.3.5 Veelzijdig onderwijs

KOERSAMBITIES en KANSEN | ■ ■ ■ ■ ■

Strategische ambitie 4: De VVOGG biedt veelzijdig onderwijs, gericht op hoofd, hart en handen.

Goede resultaten (hoofd)

We werken verder aan **stabiele, voldoende tot goede onderwijsresultaten**, waarbij we specifieke aandacht hebben voor de kernvakken. We zoeken naar **eigentijdse methoden en werkwijzen** die aansluiten bij onze visie op onderwijs. Per school kunnen hier verschillende keuzes gemaakt worden, zodat de manier van werken past bij de cultuur en werkwijzen van de school.

Andere vormen van leren (hart en handen)

In de komende periode gaan we ons onderwijsaanbod systematisch verrijken met onderwijsactiviteiten die gericht zijn op **het hart en de handen** van de kinderen. Daartoe voeren we leerlijnen in voor expressievakken, versterken we de cultuureducatie en zorgen we voor onderwijs waarbij leerlingen meer 'ervaren'. Ook geven we meer aandacht aan 21e-eeuwse vaardigheden. ICT krijgt hierin een belangrijke plek. We zorgen voor een **actuele visie op het gebruik van ICT-middelen** en bieden activiteiten om leerlingen 'mediawijs' te maken.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

- ◆ Realisatie stabiele, voldoende tot goede onderwijsresultaten.
- ◆ Implementatie nieuwe werkwijzen en methoden die aansluiten bij onze visie op onderwijs.
- ◆ Systematische verrijking onderwijsaanbod met onderwijsactiviteiten die gericht zijn op 'hart en handen' door het invoeren van leerlijnen voor de expressievakken en het versterken van cultuureducatie en ervaringsgerichte elementen.
- ◆ Gebruik eigentijdse ICT-middelen en het ontwikkelen van visie op het gebruik daarvan.



4.3.6 Organisatie en huisvesting

KOERSAMBITIES en KANSEN | ■ ■ ■ ■ ■

Strategische ambitie 5: De VVOGG is voor alle betrokkenen niet alleen een aantrekkelijke organisatie, ook de huisvesting is aantrekkelijk én duurzaam.

De VVOGG als sterk merk

We zetten de VVOGG als een 'sterk merk' neer door te werken aan **profilering**. We laten daarbij zien wie we zijn en wat we leerlingen en ouders bieden. We steken hierbij in op een positieve beeldvorming en een professionele uitstraling om de aantrekkingskracht van onze scholen te vergroten.

Passende en duurzame gebouwen

We verwachten een lichte daling van het aantal leerlingen. Daarom ontwikkelen we een **toekomstbestendige visie op huisvesting** in relatie tot de ophanden zijnde nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool en de bedrijfsvoering op langere termijn. In dit proces zorgen we voor draagvlak, zowel intern als extern. Tegelijkertijd proberen we in samenspraak met de gemeente onze gebouwen zoveel als mogelijk te **verduurzamen**, waarbij ook aandacht is voor een gezond binnenklimaat. Ook zorgen we ervoor dat de huisvesting voldoende **ruimte** biedt om onze ambities m.b.t. passend onderwijs waar te maken. Tenslotte zorgen we voor een gedegen financieel beleid, waarin we risico's kunnen opvangen en op de lange termijn **financieel gezond** blijven.

Effectieve organisatie

We willen **doelgericht** werken. Daarvoor gebruiken we op alle niveaus een effectieve **kwaliteitszorgcyclus**. We zorgen dat de **besluitvormingsprocessen** plaatsvinden **met draagvlak binnen de organisatie**. Ook verstevigen we de positie en rolverdeling binnen alle lagen van de organisatie.

Hieruit komen de volgende **concrete doelen** voort:

- ◆ De VVOGG als 'sterk merk'.
- ◆ Ontwikkelen toekomstbestendige visie op huisvesting.
- ◆ Verduurzamen schoolgebouwen waar mogelijk.
- ◆ Realisatie voldoende ruimten om ambities t.b.v. passend onderwijs waar te maken.
- ◆ Visie ontwikkelen op BSO.
- ◆ Blijvend zorgen voor een financieel gezonde positie.
- ◆ Doelgericht werken met effectieve kwaliteitszorgcyclus.
- ◆ Besluitvormingsprocessen vinden plaats o.b.v. voldoende draagvlak.





Nawoord

Een koers ontwikkelen is een uitdagende exercitie. Het is de kunst om de balans te vinden tussen enerzijds ‘blijven doen wat we goed doen’ en anderzijds nieuwe accenten leggen om het ‘nog beter te doen’. Met dit strategisch bestuursbeleidsplan ‘Koers & Kansen’ hopen we deze balans gevonden te hebben.

De directeur-bestuurders hebben de opdracht gekregen om uitvoering te geven aan de doelen van dit plan samen met de leden van het managementteam. Dit plan functioneert als richtinggevend voor het beleid op verenigingsniveau, maar ook als kader voor de schoolplannen en andere beleidsplannen. Over vier jaar hopen we dit plan te kunnen evalueren en te herijken.

De toezichthouders volgen op hun beurt de voortgang van de realisatie van de doelen. Hiervoor ontvangen zij structureel informatie van de directeur-bestuurders en halen zij daarbij ook zelf informatie op.

We danken iedereen die meegeschreven en meegedacht heeft bij het opstellen van dit plan en hopen dat het mag bijdragen aan nog beter en mooier onderwijs binnen de drie VVOGG-scholen. Dit in afhankelijkheid van de zegen van de Heere en dienstbaar aan en tot uitbreiding van Zijn Koninkrijk.





Admiraal De Ruyterschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



Jacobus Koelmanschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



Johannes Calvijnsschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



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

College van Bestuur

P.C. Wiersma, *voorzitter*
T.R.W. Hogendoorn, *lid*

✉ p.wiersma@jc.sggkrimpen.nl
✉ r.hogendoorn@adr.sggkrimpen.nl

Bezoekadres:
Buys Ballotsingel 45
2922 HG Krimpen a/d IJssel

Postadres:
Postbus 173
2920 AD Krimpen a/d IJssel