

---

# SBP 22-26

---

Strategisch beleidsplan de Passie 2022-2026  
(planversie)



## Colofon

Vastgesteld door het bestuur op 14 januari 2022

Met instemming van de GMR-vo op 23 december 2021

Met instemming van de GMR-po op 17 december 2021

Met goedkeuring van de Raad van Toezicht op 20 december 2021



### **Ter inleiding**

Met dankbaarheid bieden we hieronder de lezer het strategisch beleidsplan van de Passie voor 2022 tot 2026 aan. In een proces van bijna een jaar, dat we heel bewust met gebed begonnen zijn, hebben vele interne en externe betrokkenen bij de Passie bijgedragen aan de inhoud en vorm van dit plan. Regelmatig zijn we ons daarbij bewust geweest van de woorden uit Jesaja 55:9: 'Want zo hoog als de hemel is boven de aarde, zo ver gaan mijn wegen jullie wegen te boven, en mijn plannen jullie plannen.' Met dit beleidsplan nemen we onze verantwoordelijkheid voor de nabije toekomst van de Passie, vanuit de overtuiging dat die toekomst, en ons heden, in handen ligt van de God die in Jesaja spreekt. We bidden Hem om zijn onmisbare zegen op de uitvoering van onze plannen.

Hieronder volgt de zogenoemde 'planversie' van ons strategisch beleidsplan. Daarin hebben we vooral onze beleidsvoornemens voor de komende vier tot vijf jaar willen opschrijven, voor degenen die direct betrokken zijn bij het bestuurlijk beleid van de Passie. Dit beleid verwoordt uiteindelijk de kaders waarbinnen elke Passie-school zijn eigen schoolplan maakt (in het voorjaar van 2022) of blijft voeren. Van dat schoolplan worden elk schooljaar dan weer een schooljaarplan en bouw- of sector(jaar)plannen afgeleid.

Bij onderstaande planversie maken we ook een publicatieversie, waarin we op een toegankelijke en aansprekende manier het verhaal van de Passie voor de komende jaren vertellen. Ten slotte werken we de planversie om naar een planningsversie, aan de hand waarvan het bestuur en het interne toezicht de voortgang van de uitvoering van het strategisch beleid zullen bewaken.

Arco van Wessel  
bestuurder de Passie  
Houten, 1 december 2021



### **Onze situatie**

In de afgelopen jaren hebben we als de Passie onder Gods zegen mooie scholen met een goede naam en een gewaardeerd werk- en leerklimaat mogen opbouwen. Dat kan mede toegeschreven worden aan onze medewerkers, die zeer betrokken zijn op de leerlingen, elkaar, de school en onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit.

Om ons heen zien we diverse ontwikkelingen die ons niet onberoerd laten. Het aantal leerlingen krimpt in veel van de regio's waar onze scholen staan. Andere scholen in onze voedingsgebieden ervaren dezelfde krimp en profileren zich in toenemende mate. Onze achterban kiest minder vanzelfsprekend voor onze scholen. Ouders leggen niet altijd meer de offerbereidheid uit de beginjaren van de Passie aan de dag, die soms nodig was en is om hun zoon of dochter evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs te laten volgen. Op de arbeidsmarkt vissen we in een beperkte vijver van docenten, ondersteuners en leidinggevenden die bij onze scholen passen.

Onze identiteit mag dan uniek zijn, ons onderwijsprofiel is onvoldoende onderscheidend. Onze innovatiekracht is beperkt en we kiezen veelal voor traditionele vormen van onderwijs geven. We zien in dat we – om in de komende jaren goed aan te sluiten bij de veranderende leer- en levensbehoeften van onze huidige en toekomstige leerlingen – moeten vernieuwen en duidelijker moeten hebben waar we voor gaan.

Vanuit onze missie hebben we het verlangen om te groeien en vanwege onze beperkte schaal grootte en de geringe omvang van sommige van onze scholen ervaren we ook de noodzaak daartoe. We geloven dat kansen voor groei zich aandienen: er is personeel dat graag bij ons wil werken, leerlingen en ouders zoeken scholen waar ruime aandacht is voor echtheid, gemeenschap, beleving en groei van geloof, en er is gebleken dat scholen zich bij de Passie willen aansluiten.

### **Onze uitdaging**

In de komende jaren staan we voor de uitdaging om tegen de leerlingkrimp in te groeien. Onze wens om te groeien wordt voor een deel ingegeven door de noodzaak om een vitale schoolorganisatie te zijn, maar vooral door ons verlangen om zoveel mogelijk leerlingen onderwijs en vorming te bieden die op God gericht zijn. Onze scholen mogen plekken zijn waar het goede nieuws van Jezus ervaren en doorgegeven wordt. Zo kunnen we ons missionair richten op wat mensen in de samenleving nodig hebben. Bovendien willen we toonaangevend zijn voor evangelisch onderwijs in Nederland. Noodzakelijk daarvoor is dat we niet alleen een krachtige en onderscheidende evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit hebben, maar ook een Passie-eigen aantrekkelijk onderwijsprofiel. Ons onderwijs zal ook beter moeten aansluiten bij de veranderende kenmerken van onze huidige en toekomstige leerlingpopulatie, waaronder leervertragingen in verband met de coronasituatie. Om dat te bereiken moeten we bestaand en nieuw personeel boeien, aan ons binden en toerusten, en onze innovatiekracht vergroten om doorgaande vernieuwing van onderwijs te realiseren die voor profilering en groei nodig is.

1. Groei bevorderen: we richten ons erop dat de Passie zowel in omvang als in maatschappelijke en geestelijke betekenis groeit.
2. Profilering aanscherpen: we vertalen onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit in effectief en aantrekkelijk onderwijs dat uniek is voor de Passie.
3. Innovatiekracht vergroten: we dagen onszelf uit om sterker te worden in het bewandelen van nieuwe wegen om ons onderwijs ten goede te veranderen.

Groei bevorderen

Profilering aanscherpen

Innovatiekracht vergroten



Deze drie centrale strategische doelen geven richting aan de nadere doelen die we ons stellen op de domeinen identiteit, onderwijs, vorming, personeel, omgeving en beheer. In deze planversie beschrijven we hoe we op deze domeinen aan de centrale doelen gaan werken. We stellen ons daarbij steeds de volgende vragen:

- a. waar staan we nu, in 2021?
- b. wat is ons hoofddoel voor 2026?
- c. wat gaan we doen tot 2026?
- d. wanneer zijn we tevreden?

**Groei: welke vormen van groei, en waarom eigenlijk?**

We gunnen zoveel mogelijk leerlingen en hun ouders wat wij kostbaar vinden aan evangelisch onderwijs. Daarom willen we:

1. waar dat relevant is, groei in aantal leerlingen per school naar een financieel langdurig gezonde omvang. Te denken valt aan 225 leerlingen voor een basisschool en 750 leerlingen voor een vo-school.
2. aansluiting van nieuwe scholen bij de Passie. Omdat we willen bijdragen aan sterk evangelisch onderwijs in Nederland, staan we positief tegenover evangelische scholen die zich bij ons willen aansluiten om van elkaar te leren en samen sterker te staan.
3. de mogelijkheden onderzoeken om nieuwe evangelische scholen in Nederland te stichten.

**Profilering: wat zijn onze sterke kanten?**

We willen dat onze leerlingen

1. zo goed mogelijk leren leren (kwalificatie) en daarvoor verantwoordelijkheid nemen, om ook goed terecht te komen in een passende vervolgopleiding of beroep.
  2. met respect en liefde leren omgaan met andere mensen en met hun omgeving (socialisatie), natuurlijk op school, maar ook in de wereld daarbuiten.
  3. zich ontwikkelen tot zelfbewuste en wijze jongeren die ervoor kiezen om met Jezus te leven (persoonsvorming) en van waarde willen zijn in onze samenleving.
- Om dat te bereiken geven we rijk vormend onderwijs dat gericht is op leren leren, op zelfstandigheid en relatie, en op verschillen en talenten, in het licht van de Bijbel.

**Innovatiekracht: wat is dat, en wie hebben we nodig?**

Innovatiekracht is voor ons de vaardigheid om te verbeteren door vernieuwing. We streven naar doorgaande verbetering van onze onderwijs- en ondersteunende processen. Vernieuwing hoeft voor ons niet persé origineel te zijn; we adopteren ook graag vernieuwingen die elders succesvol gebleken zijn.

Om als Passie de komende jaren naar onze doelen toe te werken, hebben we medewerkers en leidinggevenden nodig die niet bang zijn voor innovatie. Ze willen, durven en kunnen vernieuwen, worden daarvoor toegerust en geven daarin het goede voorbeeld en leiding.



## 1. IDENTITEIT

### 1a. Waar staan we nu, in 2021?

In de vorige planperiode (2017-2021)

- hebben we planmatig gesprek op gang gebracht over de evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit van de Passie in een stichtingsbreed en in schoolspecifieke identiteitsberaden;
- hebben jaarlijkse studiedagen voor personeel en leidinggevenden steeds belangrijke identitaire thema's gehad;
- hebben we een identiteitspiramide bedacht en aangescherpt, met zes lagen waarin we met onze identiteit willen werken, waarvan de betekenis en bekendheid voor onze medewerkers echter beperkt is;

[afbeelding identiteitspiramide toevoegen]

1. we leven met God, gevoed door de Bijbel;
  2. we zijn voorbeeld en getuige in houding, handelen en spreken;
  3. we ontmoeten en werken met elkaar in verlangen naar Gods aanwezigheid;
  4. we laten de Bijbel spreken en diepgang brengen in ons onderwijs en vorming;
  5. God doet ook door ons een liefdevol appèl op de leerling, die dat hopelijk beantwoordt;
  6. dan wordt de leerling zelf ook voorbeeld en getuige in de wereld om hem of haar heen;
- hebben we ons als schoolorganisatie bezonnen op onze visie en omgang in het onderwijs met schepping en evolutie, maar andere gevoelige thema's grotendeels onbesproken gelaten;
  - hebben we prachtige voorbeelden meegemaakt van geloofsbeleving op school, maar ons ook zorgen gemaakt over gebrek daaraan of gebreken daarin.

### 1b. Wat is ons hoofddoel voor 2026 qua identiteit?

In deze strategische periode behouden en versterken we onze kostbare evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit. Bovendien blijven we nadenken over wat onze identiteit betekent in de actuele context van onze maatschappij en onze tijd.

---

Wij, medewerkers van de Passie, zien onszelf allereerst als leerlingen (discipelen) van onze leraar (rabbi) Jezus Christus. Aan zijn onderwijs en werk ontlene we onze identiteit: dankzij Hem mogen we ons kinderen van God noemen. Onze geloofsovertuigingen en -uitingen zijn herkenbaar en aansprekend Bijbelgetrouw en evangelisch.

Evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs, dat leerlingen voor een leven met Jezus vormt, is de bestaansreden en het bestaansrecht van de Passie. Alleen daaraan ontlene onze centrale doelen van groei bevorderen, profilering aanscherpen en innovatiekracht vergroten hun betekenis.

---

### 1c. Wat gaan we doen tot 2026?

In de nieuwe planperiode (2022-2026)



- brengen we op de Passie ons geloof in de praktijk in (gezamenlijk) gebed, het lezen en toepassen van de Bijbel, vieringen, liefdevol gedrag en omgang met elkaar, praktisch dienstbetoon en het verspreiden van Gods appèl op ieder mens;
- voeren we – ter inspiratie, aanmoediging, verdieping, vermaning, etc. – door de hele schoolorganisatie heen voortdurend het gesprek over het geloof in en het leven met Jezus, en over onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit;
- herijken we het identiteitsbewijs waarin we onze belofte aan onze leerlingen vastgelegd hebben;
- maken we onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit nog meer zichtbaar en herkenbaar in onze schoolcultuur en -praktijken, leerinhouden, pedagogiek, didactiek en het persoonlijk functioneren van onze medewerkers (zie ook Vorming);
- vertalen we onze identiteit door in ons onderwijs, dat daardoor een sterk, evangelisch vormend karakter krijgt;
- wakkeren we de betrokkenheid aan van ons personeel op de evangelisch Bijbelgetrouwe aard van ons onderwijs, stimuleren we hen om elkaar op geloof en identiteit te leren kennen, en rusten we hen toe voor de uitdagingen van de huidige tijd;
- zetten we onze bezinning op - soms gevoelige - identitaire en maatschappelijke thema's voort. Daarbij bieden we ruimte, kaders en een veilige omgeving voor gesprek en het zoeken naar eigen antwoorden wat betreft
  - ons burgerschap van Gods koninkrijk en van de wereld om ons heen;
  - onze bijdrage aan het tegengaan van polarisatie en afwijzing, door verbinding met anderen te zoeken vanuit de liefde van Jezus;
  - onze omgang met diversiteit in gender, liefde, relaties en seksualiteit;
  - hoe we ons verhouden tot niet-evangelisch christelijk onderwijs in Nederland;
- en onderhouden we contacten en werken we waar mogelijk samen met gelijkgestemde evangelische maatschappelijke organisaties.

#### **1d. Wanneer zijn we tevreden?**

We zijn tevreden wanneer

- onze leerlingen en hun ouders bewust of onbewust ervaren dat ons evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs positief bijdraagt aan de persoonlijke vorming van de leerlingen;
- onze medewerkers in hun werk actief vorm en inhoud geven aan hun geloof en leven met Jezus;
- we als Passie leren om steeds bewuster en herkenbaarder evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs te geven dat leerlingen voor het leven vormt.



## 2. ONDERWIJS

### 2a. Waar staan we nu, in 2021?

In de vorige planperiode (2017-2021)

#### VO

- lagen onze onderwijsresultaten boven de norm;
- hebben we een onderwijsconcept ontwikkeld en in beperkte mate in onze planvorming verwerkt, waarin we ons onderwijs richten naar zes kernkarakteristieken:
  1. we ontwikkelen onze talenten;
  2. de Bijbel is belangrijk in ons onderwijs;
  3. we leren op school ook in het echte leven;
  4. we waarderen verschillen;
  5. we leren van en met elkaar;
  6. en we worden steeds zelfstandiger in het leren;
- zijn we overwegend in traditionele vormen blijven lesgeven, hoewel
  - we in coronatijd veel meer ict dan voorheen ingezet hebben;
  - we sterk het nut en de noodzaak zien dat we in ons onderwijs beter moeten en kunnen aansluiten bij hoe kinderen en jongeren leren en hoe we een deel van de leerlingen daarin extra moeten ondersteunen, mede waar het leervertragingen in verband met de coronasituatie betreft.

#### PO

- hebben de evangelische basisscholen De Rots, De Rank en De Olijfboom zich bij de Passie aangesloten;
- lagen hun onderwijsresultaten boven de norm;
- herkennen deze basisscholen onze kernkarakteristieken in hun bestaande onderwijs, dat eigen accenten kent, waaronder: leren met hoofd, hart en handen; leren op eigen niveau en naar eigen talent; thematisch werken; en (expliciete) directe instructie.

### 2b. Wat is ons hoofddoel voor 2026 qua onderwijs?

We geven aantrekkelijk onderwijs dat kenmerkend is voor de Passie en goed aansluit bij de manieren van leren en de behoeften aan ondersteuning van onze leerlingen. Daardoor ontwikkelen onze leerlingen hun kennis en (leer)vaardigheden effectief en liggen onze onderwijsresultaten ruim boven de norm. Van even groot belang vinden we dat onze leerlingen een gezonde socialisatie en persoonsvorming doormaken.

### 2c. Wat gaan we doen tot 2026?

In de nieuwe planperiode (2022-2026)

- ontwikkelen we een sterkere visie op effectief leren en aantrekkelijk onderwijs;
- herijken we vanuit die visie (de kernkarakteristieken van) ons onderwijsconcept op:
  - christelijk onderwijs theoretisch gedachtengoed;
  - aansluiting bij hoe kinderen en jongeren leren en hun behoeften aan extra ondersteuning daarbij;
  - effectiviteit met oog op onderwijsresultaten;





- aantrekkelijkheid van ons onderwijs;
- eigenaarschap van en taakverdeling tussen leerling en docent;
- bijdrage aan onze vormingsdoelen;
- de mate waarin onze scholen zich positief onderscheiden in hun omgeving;
- verbinden we het basis- en voortgezet onderwijs aan de Passie met elkaar via het onderwijsconcept;
- borgen we de doorgaande implementatie van het onderwijsconcept in de school(jaar)plannen, volgens een meerjarenagenda waarin per schooljaar één of twee kernkarakteristieken de hoofdrol krijgen;
- voeden we op schoolniveau duidelijke beleidskeuzes ten aanzien van onderwijs vanuit het onderwijsconcept;
- werkt elke school en elke sector aan de eigen invulling van een onderscheidend Passie-profiel;
- doordringen we onze medewerkers van de inhoud van ons onderwijsconcept;
- nemen we onze docenten mee, rusten hen toe en faciliteren hen om ons onderwijs binnen de kaders van het onderwijsconcept te vernieuwen.

#### **2d. Wanneer zijn we tevreden?**

We zijn tevreden wanneer

- onze leerlingen, hun ouders en onze medewerkers uitleg en praktijkvoorbeelden kunnen geven van hoe op hun Passie-school effectief geleerd en aantrekkelijk onderwijs gegeven wordt;
- onze docenten positieve resultaten zien van doorgaande verbetering van hun eigen onderwijspraktijken;
- voor alle scholen duidelijk is op welke onderwijskundige kenmerken ze zich in hun omgeving profileren.



### 3. VORMING

#### 3a. Waar staan we nu, in 2021?

In de vorige planperiode (2017-2021)

- hebben we belangrijk voorbereidend werk verricht voor de ontwikkeling van beleid rond vorming;
- hebben we diepgaand doordacht wat we verstaan onder vorming, hoe we als Passie onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit willen vertalen naar ons onderwijs en school-zijn, en welke structuur we willen gebruiken om aan vorming te werken;
- hebben we bepaald dat we vorming willen uitwerken langs de 'schijf van vijf' dimensies, t.w. schoolcultuur en -praktijken, leerinhouden, pedagogiek, didactiek, en de rol en het getuigenis van onze medewerkers;

#### 3b. Wat is ons hoofddoel voor 2026 qua vorming?

We vertalen onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit, die al krachtig onderscheidend is, gericht door in aantrekkelijk, diepgaand en voor het leven vormend onderwijs langs de vijf dimensies van schoolcultuur en -praktijk, leerinhoud, pedagogiek, didactiek en getuigenis.

#### 3c. Wat gaan we doen tot 2026?

In de nieuwe planperiode (2022-2026)

- maken en volgen we een meerjarenagenda voor hoe we stichtingsbreed en op de scholen diverse aspecten van vorming doordenken, voorbereiden en implementeren;
- stellen we een vormingsprogramma op langs de vijf bovengenoemde dimensies, als aanvulling op ons onderwijsconcept;
- integreren we in ons vormingsbeleid onze maatschappelijke opdracht tot burgerschapsvorming, waarbij we onze leerlingen als burgers willen vormen, niet alleen van de Nederlandse samenleving, maar bovenal van het koninkrijk van God;
- bezinnen we ons op de vraag hoe we vanuit onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit in onze leerlingbegeleiding van betekenis kunnen zijn voor leerlingen met aanzienlijke extra ondersteuningsbehoeften vanwege leer-, ontwikkelings- en/of levensproblemen;
- rusten we onze medewerkers toe voor evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs en vorming met gebruik van (een aangepaste versie van) de leergang Docent Christelijk VO c.q. PO;
- brengen we in een groeidocument samen wat we op het gebied van vorming in het verleden al ontwikkeld hebben en in de toekomst nog zullen ontwikkelen, en leggen we vast wat daarvan een vaste plek in ons onderwijsaanbod krijgt;
- voeren we in alle geledingen van de Passie regelmatig het gesprek over ons commitment aan en onze vormgeving van onze evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit in ons vormingsprogramma.

#### 3d. Wanneer zijn we tevreden?

We zijn tevreden wanneer

- onze leerlingen en hun ouders uitdrukking kunnen geven aan de (meer)waarde van de Passie als gemeenschap waarbinnen leerlingen gevormd worden voor het leven nu en na de Passie;
- onze medewerkers m.b.v. een leergang toegerust zijn om evangelisch Bijbelgetrouw vormend onderwijs te geven en daarmee waardevolle ervaringen opgedaan hebben;



- we als Passie met behulp van een beschreven en geborgd programma leerlingen mede hebben gevormd tot zelfbewuste en wijze jongeren die vanuit hun leven met Jezus respectvol met anderen omgaan en met andersdenkenden de dialoog aangaan.



## 4. PERSONEEL

### 4a. Waar staan we nu, in 2021?

In de vorige planperiode (2017-2021) hebben we

- de gesprekkencyclus vernieuwd, waarin waardering en ontwikkeling centraal staan, maar die vollediger uitgevoerd moet worden;
- wijzigingen in de regelgeving uitgewerkt, zoals lestaakreductie ten behoeve van onderwijsontwikkeltijd;
- bij de aansluiting van de basisscholen het beleid geharmoniseerd voor belangrijke p&o-thema's in het basisonderwijs;
- het functiebouwwerk voor basis- en voortgezet onderwijs op orde gebracht;
- p&o-processen en -workflows geprofessionaliseerd en geautomatiseerd;
- een wervingscampagne voor nieuwe docenten opgezet;
- leidinggevendenden toegerust op talent- en verandermanagement en teamleren, en sommige medewerkers op leiderschap.

Thema's die nog op verdere uitwerking wachten zijn talentontwikkeling, teamleren en duurzame vitaliteit.

In de praktijk kunnen de meeste, maar vooral in de Randstad niet alle, vacatures vervuld worden met bevoegd personeel dat indiensttreedt bij de Passie. De betrokkenheid van medewerkers bij de eigen school is groot, maar beperkter bij de Passie als geheel. De medewerkerstevredenheid is gemiddeld; het personeelsverzuim fluctueert nogal rond de landelijke benchmark.

### 4b. Wat is ons hoofddoel voor 2026 qua personeel?

We binden, boeien, ondersteunen en waarderen onze medewerkers om de missie, visie en doelen van de Passie waar te maken. We werken aan hun duurzame inzetbaarheid en vitaliteit vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed werkgever- en werknemerschap. We vergroten specifiek de innovatiekracht van onze leidinggevendenden en medewerkers.

### 4c. Wat gaan we doen tot 2026?

In de nieuwe planperiode (2022-2026)

- versterken we onze arbeidsmarktcommunicatie en wervingsprocessen om voldoende geschikte medewerkers aan te trekken voor het onderwijs dat de Passie wil bieden;
- rusten we onze medewerkers toe en helpen hen zich te ontwikkelen om bij te dragen aan onze vernieuwde onderwijs- en vormingsdoelen;
- ontwikkelen we manieren en passen die toe om beter zicht te krijgen op hoe we de juiste man/vrouw op de juiste plek in de Passie-organisatie krijgen, waar onze medewerkers hun talenten optimaal kunnen inzetten en/of kunnen groeien in leiderschap;
- dragen we er zorg voor dat onze medewerkers in het basisonderwijs de juiste plek innemen in ons functiebouwwerk voor het basisonderwijs;
- organiseren en faciliteren we een cultuur, structuren en activiteiten die bevorderen dat medewerkers elkaar herkennen als leden van dezelfde Passie-familie en met elkaar samenwerken waar daarvan meerwaarde ervaren wordt;
- formuleren we onze antwoorden en werken die uit op de vraag hoe we aan de Passie een cultuur kunnen bevorderen en structuren kunnen aanbrengen die de innovatiekracht van onze leidinggevendenden en medewerkers vergroten;



- rusten we in een nieuw meerjarenprogramma onze leidinggevenden toe op belangrijke professionaliseringsthema's, in het bijzonder op het vergroten van de eigen innovatiekracht en die van medewerkers;
- ontwikkelen we vitaliteitsbeleid om te bevorderen dat onze medewerkers, mede door een verantwoorde taakbelasting en een gezonde balans tussen werk en privé, duurzaam inzetbaar zijn en met plezier en in gezondheid hun werk doen;
- vergroten we ons arsenaal aan preventieve en curatieve maatregelen voor duurzame inzetbaarheid;
- onderzoeken we of medewerkers nut en noodzaak ervaren zien in vernieuwing van het taakbeleid in lijn met onze organisatiedoelen en -cultuur;
- geven we een beleidsrijkere invulling aan de werkkostenregeling;
- vergroten we onze beheersing van processen en kosten voor ziektewet- en werkloosheidsuitkeringen.

#### **4d. Wanneer zijn we tevreden?**

We zijn tevreden wanneer

- onze medewerkers niet alleen sterk betrokken zijn bij de eigen school, maar zich ook vitaal, uitgedaagd, toegerust en gefaciliteerd voelen om mee te innoveren met de doelen van de Passie en de veranderingen die daarmee gepaard gaan;
- onze medewerkers minder vaak dan gemiddeld werkgerelateerd verzuim vertonen, hoger dan gemiddeld tevreden zijn over het werk- en leerklimaat aan de Passie en zich betrokken voelen bij de Passie als geheel.



## 5. OMGEVING

### 5a. Waar staan we nu, in 2021?

In de vorige planperiode (2017-2021)

- is het missionaire verlangen gebleven dat we in het vorige strategisch beleidsplan uitgesproken hebben, maar is de wisselwerking in vorming en onderwijs tussen de scholen en hun buitenwereld, mede vanwege coronasituatie, niet goed van de grond gekomen;
- hebben we de centrale ondersteuning voor marketing en communicatie versterkt, onze leerlingwervingscampagnes geprofessionaliseerd, en zijn we begonnen aan een stakeholderbeleid;
- heeft de Passie een actieve rol gespeeld in de versterking van evangelisch onderwijs in Nederland, in het bijzonder doordat drie éénpitter-basisscholen zich via bestuurlijke fusie bij de Passie aangesloten hebben;
- hebben we onze merkstructuur en huisstijl vernieuwd voor de organisatie van de drie vo- en drie basisscholen die na de bestuurlijke fusies resulteerde.

### 5b. Wat is ons hoofddoel voor 2026 qua omgeving?

Als Passie groeien we op gezonde wijze zowel in omvang als in maatschappelijke en geestelijke betekenis voor onze omgeving. We brengen met inzet van onze leerlingen, ouders en medewerkers ons gewenste identitaire en onderwijskundige profiel duidelijk en aansprekend over in onze omgeving.

### 5c. Wat gaan we doen tot 2026?

In de nieuwe planperiode (2022-2026)

- zetten we binnen ons onderwijsconcept in op het gebruik van rijke realistische leercontexten ('de buitenwereld de school in');
- zetten we binnen ons vormingsprogramma in op mission, praktisch en getuigend dienstbetoon in de omgeving van de scholen ('de school de buitenwereld in');
- professionaliseren we onze leerlingwervingscampagnes (PO) en versterken die (VO), waarbij we ons met sterke pr-teams en pr-jaarplannen plaatselijk en landelijk richten op nieuwe leerlingen, hun ouders, verwante kerken en toeleverende basisscholen;
- zetten onze scholen zich ervoor in om ouders sterk bij de eigen school te betrekken als ambassadeurs en (vooral in het PO) op allerlei praktische manieren;
- werken we ons stakeholderbeleid verder uit, met specifieke aandacht voor ambassadeurschap van onze leerlingen en alumni, hun ouders en onze medewerkers voor de Passie en hun Passie-school;
- doen we, in het licht van onze strategische doelen, onderzoek naar
  - de maatschappelijke en geestelijke betekenis die we willen hebben voor de omgeving van de Passie-scholen;
  - het identitaire en onderwijskundige profiel dat elke Passie-school bij hun achterban en doelgroepen heeft;
  - kansen en bedreigingen in het Nederlandse onderwijsveld, zoals de toegenomen ruimte om nieuwe scholen te stichten, maar ook de mogelijke inperking of afschaffing van de rechten van bijzonder onderwijs;
  - mogelijkheden om nieuwe Passie-vo-scholen te stichten;



- mogelijkheden en de meerwaarde van samenwerking met andere (onderwijs)organisaties, in het bijzonder op maatschappelijke thema's die bij de Passie passen;
- zoeken we samenwerking met éénpitter-basisscholen, die zich eventueel aansluiten bij de Passie.

#### **5d. Wanneer zijn we tevreden?**

We zijn tevreden wanneer

- onze leerlingen ervaren dat leren aan hun Passie-school duidelijk gericht is op de omgeving buiten de school;
- elke school zijn bestaande achterban en gewenste doelgroepen kent en bereikt met een duidelijk en inspirerend evangelisch onderwijskundig profiel, waardoor de school in leerlingaantal groeit;
- (nieuwe) ouders en leerlingen een realistische positieve indruk hebben van de identiteit en het onderwijs van de eigen of de meest nabije Passie-school, en bijdragen aan de verspreiding ervan;
- (christelijke en niet-christelijke) partners in de omgeving samenwerking met de Passie(-school) als constructief ervaren.



## 6. BEHEER

### 6a. Waar staan we nu, in 2021?

In de vorige planperiode (2017-2021)

- heeft de onderwijsinspectie eind 2018 onze kwaliteitszorg als voldoende tot goed beoordeeld en ons financieel beheer als voldoende;
- hebben we de financiële positie van de stichting en de meeste Passie-scholen versterkt tot een gezond niveau en ons risicobeheer geprofessionaliseerd;
- hebben we onze centrale ondersteuning toekomstbestendig heringericht, ook met het oog op de basisscholen die zich bij de Passie aangesloten hebben;
- hebben we voor de Passie Rotterdam en Utrecht goed geoutilleerde definitieve huisvesting kunnen realiseren;
- zijn we begonnen aan een inhaalslag voor de inzet van ict voor onderwijs;
- is voor het VO een nieuw, integraal veiligheidsbeleid gerealiseerd, dat echter nog grotendeels geïmplementeerd moet worden.

### 6b. Wat is ons hoofddoel voor 2026 qua beheer?

De ondersteuning vanuit het stafbureau en op de scholen brengt en behoudt stabiliteit en souplesse in de organisatie, waardoor mensen, middelen en methodieken efficiënt ingezet worden om een hoge basiskwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering te realiseren en overall aan de Passie te innoveren, onderwijskundig te profileren en in leerlingaantal en betekenis te groeien.

### 6c. Wat gaan we doen tot 2026?

- voor personeel en organisatie, zie Personeel
- voor marketing en communicatie, zie Omgeving

In de nieuwe planperiode (2022-2026)

- stellen we voor het stafbureau een dienstencatalogus op die duidelijk maakt wat de scholen en het stafbureau van elkaar mogen verwachten, en hanteren die;
- stemmen we de jaarplannen van de scholen en dat van de centrale ondersteuning op elkaar af en vinden daarin synergie;
- stimuleren we samenwerking tussen en wederzijdse versterking van de Passie-scholen bij stichtings- en sectorbrede beleidsterreinen;
- versterken we, specifiek in het PO, onze bedrijfsvoering op het gebied van kwaliteitszorg, interne leerlingbegeleiding, personeel en organisatie, facilitaire zaken en financieel beheer;
- zetten we de NPO-gelden in om opgelopen leervertragingen weg te werken en voeren deugdelijk beheer en control van deze gelden;
- ontwikkelen we een beleidsrijk meerjarenformatiebeleidsplan voor het VO;
- realiseren we goed geoutilleerde definitieve huisvesting voor de school in Wierden, en waar nodig adequate uitbreiding op onze andere locaties;
- stellen we meerjaren(onderhouds)plannen op voor onze materiële middelen, en voeren die uit voor alle locaties;
- breiden we ons integrale veiligheidsbeleid uit naar het PO en implementeren dat in het VO en PO, incl. AVG;
- ontwikkelen we beleid voor de inzet van ict voor onderwijs, in relatie tot de daarvoor benodigde ict-ondersteuning, en voeren dat uit;





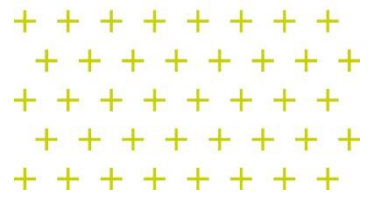
- realiseren we een digitale omgeving waarin nieuwe vormen van leren, onderwijzen en samenwerken ondersteund worden;
- gaan we beleidsrijker begroten;
- bezinnen we ons doorgaand op de organisatiekundige aspecten van de Passie:
  - bestuur, toezicht en medezeggenschap binnen de kaders van de Code Goed Onderwijsbestuur;
  - de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op centraal en decentraal niveau;
  - het uitleven van waarden als duurzaamheid, rentmeesterschap, etc.

#### **6d. Wanneer zijn we tevreden?**

We zijn tevreden wanneer

- onze scholen en het bestuur tijdige, soepele en voorspelbare samenwerking met en ondersteuning vanuit stafbureau ervaren op basis van wederzijds afgestemde plannen;
- de Passie er doorgaand op alle beheersaspecten goed voorstaat en mede daardoor voluit aan haar onderwijs- en vormingsdoelen kan werken;
- we kunnen vaststellen dat mensen, middelen en methodieken efficiënt ingezet worden voor innovatie, profilering en groei.





# Bestuurlijke kwaliteitszorg

Beleidsplan 2022-206



## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding.....</b>	<b>21</b>
<b>2. Kwaliteitsbeleid aan de Passie.....</b>	<b>21</b>
2.1 Doelstellingen.....	21
2.2 Kaderdocumenten.....	21
2.3 Eigen kwaliteitswaarden .....	21
2.4 Identitaire kwaliteitsaspecten .....	22
2.5 Kwaliteitscultuur .....	22
2.6 Werken aan kwaliteit .....	22
<b>3. Kwaliteitszorg aan de Passie .....</b>	<b>23</b>
3.1 Domeinen.....	23
3.2 Belegging op bestuurs- en schoolniveau .....	23
<b>4. Kwaliteitszorg op bestuursniveau .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Kaders voor kwaliteitszorg op schoolniveau .....</b>	<b>25</b>
<b>6. Slot.....</b>	<b>25</b>



## 1. Inleiding

In dit beleidsplan beschrijven we het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitszorg die we aan de Passie nastreven. Kwaliteitszorg betreft de systematische verzameling van informatie over kwaliteitsaspecten van de school en het bestuur. De school en het bestuur gebruiken die informatie om beleid te voeren waarmee de eigen kwaliteit geborgd wordt (kwaliteitsbeleid). Daarbij richten de school en het bestuur zich erop dat elke medewerker informatie over kwaliteit gebruikt om het eigen functioneren en dat van de school en het bestuur te verbeteren (strategisch kwaliteitsmanagement) en zo bij te dragen aan de toekomst die de school ambieert. De school functioneert dan als lerende organisatie.

## 2. Kwaliteitsbeleid aan de Passie

### 2.1 Doelstellingen

Kwaliteitszorg aan de Passie ondersteunt de ontwikkeling en de uitvoering van het kwaliteitsbeleid aan de Passie. Het kwaliteitsbeleid heeft 5 V's als doel:

- het onderwijs en het bestuur van de Passie te Verbeteren (ontwikkeling),
- door onderwijs- en bestuursprocessen en -resultaten te Volgen (monitoring)
- en te Verankeren (borging),
- en door zich over de geleverde kwaliteit te Verantwoorden (dialogo)
- en behaalde gewenste resultaten te Vieren (waardering).

Op deze manier draagt het kwaliteitsbeleid aan de missie van de Passie: “de Passie begeleidt met evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs van hoge kwaliteit leerlingen op weg naar hun bestemming in het koninkrijk van God”.

### 2.2 Kaderdocumenten

Wat kwaliteit aan de Passie inhoudt, wordt intern ingegeven door de ambities en kwaliteitsopvattingen van het bestuur en de scholen, en extern door de kwaliteitsnormen van toezichthouders en beroepsorganisaties.

De belangrijkste kaderdocumenten in dit verband zijn:

- het strategisch beleidsplan 2022-2026 van de Passie
- en de daarop afgestemde schoolplannen van de Passie-scholen,
- het toezichtskader van de Raad van Toezicht van de Passie,
- het Onderzoekskader 2021 van de Inspectie van het Onderwijs voor het toezicht op het voortgezet onderwijs c.q. op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs, en
- de Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad c.q. de Code Goed Bestuur van de PO-raad.

### 2.3 Eigen kwaliteitswaarden

Aan de Passie vullen we het begrip kwaliteit in met zes waarden:

- doelgericht: we zijn ambitieus en gefocust op onze missie;
- leerlinggericht: in klasverband kennen we de individuele leerling en zijn we persoonlijk betrokken op zijn of haar bestemming en leerbehoeften;
- integraal: we werken aan schoolontwikkeling vanuit de samenhang tussen verschillende beleidsterreinen;



- opbrengstgericht: we hebben kennis van onze meetbare en merkbare resultaten en gebruiken die om ons functioneren te verbeteren;
- verantwoordingsbereid: we evalueren en verantwoorden, persoonlijk en in groepsverband, onze bijdrage aan de school;
- effectief: we benutten onze tijd en werkkraft goed.

#### **2.4 Identitaire kwaliteitsaspecten**

Vanuit de evangelisch Bijbelgetrouwe identiteit van de Passie betreft ons streven naar kwaliteit niet alleen het onderwijs en het bestuur, maar ook de vorming van onze leerlingen en medewerkers. Als belangrijke identitaire kwaliteitsaspecten zien we:

- de volgende bestemming van onze leerlingen en medewerkers in het onderwijs en in het koninkrijk van God,
- vreugde scheppen in levenslang leren,
- de ontwikkeling van mogelijkheden en talenten van hoofd, hart en handen,
- het inspireren vanuit de Bijbel en het bevorderen van de persoonsvorming als christen,
- en de gezaghebbende plaats van de Bijbel in het schoolleven.

#### **2.5 Kwaliteitscultuur**

Om de gewenste cultuur aan te duiden waarbinnen we aan de Passie aan kwaliteit werken, sluiten we aan bij de belangrijkste inzichten uit *Kwaliteitszorg heeft een geest!?* van Van Beekveld & Terpstra:

- werken aan kwaliteit behoeft duidelijke kaders waarbinnen direct-betrokkenen eigen keuzes maken;
- kwaliteit zit vooral in mensen en in samenwerking tussen medewerkers in alle lagen van de schoolorganisatie;
- kwaliteitsinformatie omvat zowel cijfermateriaal op meetbare indicatoren als talige verwoording van merkbare ontwikkelingen;
- voor kwaliteit kunnen data niet zonder duiding en waardering, systemen niet zonder processen en gedrag;
- kwaliteit houdt in: aandacht voor wat al goed gaat en voor frequente kleine verbeterstappen;
- en kwaliteit gedijt bij gericht onderzoek door en constructieve dialoog tussen direct-betrokkenen.

#### **2.6 Werken aan kwaliteit**

Als algemene wijze van werken aan kwaliteit hanteren we de bekende PDCA-kwaliteitscirkel van Deming:

- plan: we stellen plannen vast, incl. de bijbehorende resultaten en andere normen;
- do: we werken aan de uitvoering van de plannen;
- check: we evalueren in hoeverre de resultaten en andere normen behaald worden, en onderzoeken waarom dat eventueel niet het geval is;
- act: naar aanleiding van de evaluatie ondernemen we actie, door bijvoorbeeld de uitvoering of de plannen bij te stellen. Hiermee beginnen we opnieuw aan een PDCA-cyclus.

In het doorlopen van de PDCA-cyclus gebruiken we de vijf vragen van kwaliteitszorg:

- focussen: doen we de goede dingen? wat willen we bereiken?
- normeren: doen we de dingen goed? wanneer zijn we tevreden?



- monitoren: hoe weten we of we het goed doen? hoe volgen we de resultaten?
- verantwoorden: weten en vinden anderen ook dat we het goed doen? hoe bespreken we dat met hen?
- sturen: wat doen we met deze informatie? hoe gebruiken we dat om te verbeteren en te borgen?

### 3. Kwaliteitszorg aan de Passie

#### 3.1 Domeinen

Hoewel de zorg voor goede kwaliteit van belang is voor alle aspecten van de schoolorganisatie en het bestuur, beperken we kwaliteitszorg als apart werkkerrein aan de Passie tot de volgende domeinen:

- goed onderwijsbestuur
- planvoering
- opbrengsten van het onderwijs
- tevredenheid van stakeholders

Andere belangrijke kwaliteitsgebieden van de Passie, zoals financieel beheer en risicomanagement, administratieve organisatie, interne controle en compliance, en kwaliteitsgericht personeelsbeleid, zijn buiten de kwaliteitszorg belegd.

#### 3.2 Belegging op bestuurs- en schoolniveau

Om recht te doen aan de integrale verantwoordelijkheid van de directeuren voor hun Passie-school en van het bestuur voor de Passie-stichting beleggen we de verschillende domeinen van kwaliteitszorg als volgt op schoolniveau en bestuursniveau:

bestuursniveau	goed onderwijsbestuur
	planvoering
	• strategisch beleidsplan
	• stichtingsbrede thema-beleidsplannen
schoolniveau	planvoering:
	• school- en sector-(jaar)plannen
	• schoolspecifieke thema-beleidsplannen
	opbrengsten van het onderwijs
	tevredenheid van stakeholders

Het bestuur en de directeuren komen overeen binnen welke kaders van het bestuur de directeuren zorgdragen voor de kwaliteit van hun scholen en op welke wijze bestuur en directeuren kwaliteitsinformatie uitvragen en uitwisselen (zie §5 hieronder).

### 4. Kwaliteitszorg op bestuursniveau

Om besturing van goede kwaliteit aan de Passie te realiseren,

- voert het bestuur gepland overleg volgens een jaarvergaderplanning met (om de belangrijkste gremia te noemen) het CMT-breed, het CMT-po, het CMT-vo, de GMR-po, de



GMR-vo, de RvT en de auditcommissie, governancecommissie en commissie kwaliteit en identiteit van de RvT, en het bestuursoverleg. Gepland overleg voeren we aan de hand van een agenda en bijbehorende stukken, die van tevoren bekend zijn; van de besluiten en actiepunten die uit het overleg resulteren, maken we verslag op; ten slotte dragen we zorg voor adequate opvolging.

- werken we met plandocumenten, waarvan sommige een meer inhoudelijk karakter hebben (plannen), andere een meer procedureel (planningen), en waarvan sommige een meer integraal karakter hebben, andere specifieker op één of meer deelterreinen gericht zijn. Deze plandocumenten evalueren we tussentijds en aan het eind van de looptijd. De belangrijkste integrale plandocumenten zijn het strategisch beleidsplan, de schoolplannen, de schooljaarplannen en het jaarplan voor de centrale ondersteuning.
- werken we volgens beleidsplannen, waarin we vastleggen hoe we vorm geven aan onze doelen en activiteiten op specifieke beleidsterreinen, en volgens regeldocumenten, zoals regelingen, procedures, protocollen, reglementen, codes, etc. Na vaststelling in het bestuursoverleg publiceren we deze documenten, afhankelijk van hun aard en inhoud, op de website, in het personeelsportaal en/of in de Teams-omgeving van het CMT of van het bestuursoverleg. We houden in de gaten dat ze up-to-date blijven qua formele werkingsduur, toepasselijkheid op de situatie aan de Passie en congruentie met ontwikkelingen in het onderwijsveld.
- voeren de bestuurder, de directeurs, het hoofd stafbureau en bovenscholse functionarissen aan de hand van inputdocumenten een cyclus van gesprekken met hun leidinggevenden of toezichthouders over het eigen functioneren en over de voortgang van het werk waarvoor ze verantwoordelijk zijn. In voorkomende gevallen worden naar aanleiding van deze gesprekken ontwikkel- en/of verbeterafspraken gemaakt en vastgelegd. Beknopte verslagen worden toegevoegd aan de personeelsdossiers.
- vergaren we sturings- en evaluatieve informatie die we - vooral in de check-fase van de PDCA-cyclus - bespreken op daartoe geëigende plekken in de scholen, het bestuur en het toezicht. Dergelijke informatie wordt bijeengebracht in (o.a.) tweemaandelijks managementrapportages, periodieke rapportages betreffende de financiële exploitatie, verslagen van collegiale visitaties en thematische schoolbezoeken, halfjaarlijkse zelfevaluaties van jaarplannen en meerjaarlijkse onderzoeken van de onderwijsinspectie. Elk schooljaar worden deze rapportages en activiteiten uitgevoerd volgens een kwaliteitszorgkalender, waarvan in bijlage A een algemeen voorbeeld wordt bijgevoegd.
- publiceren we resultaats- en procesinformatie waarmee we ons verantwoorden over het functioneren van de Passie als schoolorganisatie met een maatschappelijke en een geestelijke opdracht. Qua formele documenten vervullen het jaarverslag en de schoolgidsen hierin een hoofdrol, maar van het jaarverslag en van de belangrijkste plandocumenten worden ook publieksversies gemaakt.





## 5. Kaders voor kwaliteitszorg op schoolniveau

De directeur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen school en richt daartoe de kwaliteitszorg van de school in. Daarbij voldoet hij of zij, in aanvulling op het gestelde in §2 hierboven, aan de volgende kaders van het bestuur. De directeur

- richt de kwaliteitszorg in op een wijze die goed aansluit bij het onderzoekskader 2021 van de onderwijsinspectie;
- rapporteert de informatie die uitgevraagd wordt voor de managementrapportages, conform de kwaliteitszorgkalender;
- neemt ruimhartig deel aan de activiteiten die in de kwaliteitszorgkalender opgenomen zijn;
- maakt gebruik van de mogelijkheden tot samenwerking op het gebied van kwaliteitszorg die het bestuur (mogelijk) biedt;
- houdt zich aan eventuele aanvullende kwaliteitsafspraken tussen het bestuur en de directeur die vastgelegd worden in een managementovereenkomst of in enig plan van aanpak waartoe het bestuur mogelijk besluit;
- kwijt zich meer algemeen op kwalitatief hoogstaande wijze van de taken die voor de directeur beschreven staan in het managementstatuut.

## 6. Slot

Bij de vaststelling van dit beleidsplan en de uitvoering van de kwaliteitszorg aan de Passie spreken we opnieuw onze gedrevenheid en vastbeslotenheid uit om de missie van Passie te verwezenlijken: “de Passie begeleidt met evangelisch Bijbelgetrouw onderwijs van hoge kwaliteit leerlingen op weg naar hun bestemming in het koninkrijk van God”.



## Bijlage A: Model jaarlijkse kwaliteitszorgkalender

### Activiteiten

VO	RDM	UTR	WRD
collegiale visitatie	één school per schooljaar, per toerbeurt		
thematisch bestuursbezoek	jaarlijks, in de schooljaren waarin de school geen collegiale visitatie ontvangt		
PO	ARN	DEV	EDE
audit of collegiale visitatie	volgens de cyclus met de Tamarschool en de Koningin Beatrix-school in Den Haag		
bestuursbezoeken	jaarlijks		

### Managementrapportages

gebied	inhouden
<b>okt</b>	
1. personeel	a. medewerkers in en uit dienst 1maa-31aug
	b. on vervulde vacatures per start schooljaar
	c. verzuim medewerkers 1mei-31aug
2. leerlingen	leerlingaantallen leerjaar1 en totaal per 1okt
3. onderwijs	
	VO a. slagingspercentages na tijdvak3
	b. prognose onderwijsresultaten na vorig schooljaar
	PO c. groep 8: eindtoetsresultaten en schooladviezen voor VO
	d. overige groepen: resultaten einde schooljaar voor niet-methodegebonden toetsen
4. planvorming	schooljaarplannen
<b>dec</b>	
1. personeel	a. realisatie gesprekscyclus vorig schooljaar
2. leerlingen	formatieve realisatie leerlingbegeleiding vorig schooljaar
3. stakeholders	a. publicatie schoolinformatie op scholenopdekaart.nl
	b. bijzonderheden public relations en positionering



---

<b>feb</b>		
1. personeel		verzuim medewerkers 1sep-31dec
2. onderwijs		
	VO	a. tussentijdse leerresultaten 1aug-31jan
	VO	b. bevoegd gegeven lessen jan
	PO	b. bevoegde lesgevende formatie jan
3. stakeholders		klachtafhandeling vorig kalenderjaar

---

<b>apr</b>		
1. personeel		medewerkers in en uit dienst 1sep-28feb
2. leerlingen		leerlingwerving: aanmeldingen per 1apr
3. planvorming		halfjaarsvoortgang schooljaarplannen
4. opbrengsten	a.	onderwijsresultaten zoals door inspectie vastgesteld
	PO	b. resultaten feb voor niet-methodegebonden toetsen
5. stakeholders		tevredenheidsonderzoeken feb

---

<b>jun</b>		
1. personeel	a.	verzuim medewerkers 1jan-30apr
	b.	onvervulde vacatures per 1jun
2. opbrengsten	VO	slagingspercentages na tijdvak1
3. tijd		realisatie onderwijstijd 1aug-30apr

---