

"Bij ons zien we elkaar én voelen we ons gezien"

Strategisch implementatieplan: Talent in uitvoering



Strategisch Implementatieplan

Stichting Talent Westerveld



Bij ons zien we elkaar

én

voelen we ons gezien

Inhoud

1.	Inleiding en achtergrond	4
2.	Bestuursbeleid	5
2.a	Filosofie.....	5
2.b	Talentgericht handelen.....	5
2.c	Uitvoering en Eigenaarschap	6
2.d	Besturingsmodel	6
2.e	Serviceteam	7
3.	Strategische thema's uitgewerkt	8
3.a	Talentgericht onderwijs	8
3.b	Investeren in kwaliteit.....	13
3.c	Aantrekkelijk werkgeverschap.....	17
3.d	Een sterke positie van al onze scholen	20
4.	Risicobeleid	22
4.1	Risico's per strategisch thema	22
4.2	Overige risico's.....	23
5.	Monitoring en evaluatie	26
6.	Budget en financiële planning	27
7.	Documentatie en rapportage	29
8.	Gedicht	30

1. Inleiding en achtergrond

Voor u ligt het strategisch implementatieplan, een verlengstuk van ons strategisch perspectief. Terwijl het perspectief ons vooral richting geeft in onze missie, visie en kernwaarden, fungeert dit implementatieplan als een praktisch handvat. Dit implementatieplan kan dienen als basis voor de ontwikkeling van andere beleidsplannen en structuren.

Onze missie, "Bij ons zien we elkaar én voelen we ons gezien", staat centraal in dit document. Het implementatieplan is daarom niet volledig dichtgetimmerd met vaste doelen en aanpak, maar biedt ruimte aan alle gebruikers om het als een ruim, doch praktisch kader te gebruiken. Hierdoor kunnen de behoeften van elke school en afdeling blijvend op maat worden ingevuld. In lijn hiermee zijn we momenteel bezig met een verkenning van de organisatiestructuur van de stichting. Hierbij onderzoeken we specifiek de relatie van de bestuurder met en de positie van de scholen en onderwijsteams, om ervoor te zorgen dat onze structuur en werkwijze aansluiten bij onze missie, visie, kernwaarden en bestuursmodel.

- Het implementatieplan van Stichting Talent omvat de uitwerking van onze vier belangrijke strategische thema's die de kwaliteit van het onderwijs en werkgeverschap willen verbeteren. Talentgericht onderwijs staat centraal, met de ambitie om in vier jaar tijd talenten van zowel leerlingen als medewerkers te benutten en te ontwikkelen. Het doel is om via een talentgerichte organisatie een positieve leer- en werkomgeving te creëren, waarbij inclusief onderwijs, meer eigenaarschap, dynamisch leren en groene gebouwen thema's zijn waar we aan werken. Eigenaarschap kan worden gedefinieerd als de verantwoordelijkheid en betrokkenheid die een collega of team heeft bij het beheren en uitvoeren van een proces, waarbij zij streven naar het leveren van een goed resultaat of voorstel, terwijl de bestuurder eindverantwoordelijkheid draagt. Investerings in kwaliteit richten zich op het verbeteren van onderwijsresultaten, het versterken van de organisatiestructuur, leiderschapsontwikkeling en het bevorderen van competenties. Aantrekkelijk werkgeverschap wordt nagestreefd door een talentgericht HR-beleid en mobiliteit te implementeren, wat moet leiden tot een stabiele, talentgerichte organisatie waar medewerkers zich gewaardeerd voelen en hun talenten optimaal kunnen benutten.

Ook wordt het risicobeleid in dit document beschreven per strategisch thema en de investeringsbegroting toegelicht.

Waar het strategisch perspectief fungeert als de bovenkant van onze paraplu, is dit implementatieplan de stevige handgreep die er onderaan vast zit. Een paraplu die ons beschermt tegen regen, maar ons ook hoog laat vliegen als de wind waait en ons meeneemt naar prachtige hoogtepunten.

Met vriendelijke groet,

Zweers Wijnholds
Bestuurder ad interim

2. Bestuursbeleid

2.a Filosofie

Bij Talent Westerveld passen we het Rijnlandse denken toe door een omgeving te creëren waarin verbinding, vertrouwen, vakmanschap en lange termijn doelen centraal staan. We streven naar een lerende organisatie waar iedereen zich gehoord en gezien voelt. Onze kernwaarden — talentgerichtheid, kwaliteit, samenwerken, vertrouwen en eigenaarschap — reflecteren deze principes en helpen ons om duurzame en betekenisvolle onderwijsresultaten te behalen.

Door deze filosofie in de praktijk te brengen, bieden we onze medewerkers en leerlingen vrijheid én eigenaarschap om hun werk op de best mogelijke manier uit te voeren, terwijl we gezamenlijk werken aan gedeelde ambities en doelen. Dit creëert een positieve en inspirerende omgeving waarin iedereen kan groeien en excelleren. Talent Westerveld streeft ernaar een professionele organisatie te zijn waarin het Rijnlandse denken centraal staat. Dit betekent dat:

- elke medewerker bijdraagt aan onze doelen en aanspreekbaar is op behaalde resultaten en toegepaste werkmethoden, met een sterke nadruk op verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie;
- elke medewerker eigenaarschap neemt voor zijn eigen groei, welzijn en carrière, met een focus op talentgerichtheid en kwaliteit. Onder welzijn verstaan we de mate waarin een collega zich fysiek, mentaal en sociaal goed voelt. We zien dit als een wederkerig proces waarin het onderlinge geven en ontvangen van steun, zorg en positieve interacties belangrijk is;
- schoolteams de professionele ruimte hebben om autonome beslissingen te nemen binnen de grenzen van wettelijke voorschriften en vastgesteld beleid, met een sterke nadruk op samenwerken en vertrouwen;
- het professioneel statuut, opgesteld door de teams, wordt gehonoreerd en gerespecteerd, met een sterke nadruk op kwaliteit en eigenaarschap.

Dit implementatieplan is een concrete stap om onze besturingsfilosofie, tot leven te brengen in de dagelijkse praktijk. Zoals het strategisch perspectief onze visie vormt, fungeert dit implementatieplan als een stevig handvat aan de paraplu die ons beschermt in de regen en ons tegelijkertijd helpt om naar grotere hoogten met de wind mee te waaien.

2.b Talentgericht handelen

Door een organisatiebrede focus op talentontwikkeling streven we naar een omgeving waarin elke persoon zich gehoord en erkend voelt en waarin de unieke talenten van elk individu kunnen gedijen. Samen bouwen we aan een toekomst waarin kwaliteit en eigenaarschap centraal staan en waarin we gezamenlijk streven naar het bereiken van onze gedeelde ambities en doelen.

- **Directeuren:**

Onze directeuren zijn binnen het vastgestelde beleid eigenaar en aanspreekbaar voor het talentgericht realiseren van de vastgestelde doelen en resultaten. Zij opereren vanuit de doelstellingen en kaders van Talent Westerveld en dragen deze uit in zowel woord als daad. De verankering hiervan vindt plaats in de jaarlijkse managementovereenkomsten.

- **Overige medewerkers**

Overige medewerkers zijn, naast de directeuren, binnen de kaders van de vastgestelde doelen en resultaten zoals beschreven in het schoolplan, eigenaar van hun behaalde resultaten en de wijze waarop zij hun leer- en werkprocessen vormgeven. Ze bespreken hun professionele ontwikkeling en hun bijdrage aan de gestelde doelen en resultaten met hun leidinggevende tijdens de gesprekkencycli. Hierin worden werkafspraken gemaakt die bijdragen aan het realiseren van onze ambities.

2.c Uitvoering en Eigenaarschap

Binnen Talent Westerveld dragen alle medewerkers eigenaarschap voor het behalen van vastgestelde doelen en resultaten. Dit omvat niet alleen het realiseren van beleidsdoelstellingen, maar ook het nemen van initiatief en het tonen van eigenaarschap in woord en daad. Medewerkers worden aangemoedigd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling, welzijn en loopbaan. Dit betekent dat zij actief participeren in professionele gesprekscycli waarin zij hun bijdrage aan doelen en resultaten bespreken en werkafspraken maken ter bevordering van de gestelde ambities.

2.d Besturingsmodel

Het besturingsmodel van Talent Westerveld omvat verschillende niveaus die zijn geïnspireerd op het Rijnlands model, waarbij er nadruk wordt gelegd op gedeelde leiderschap en samenwerking:

- Raad van Toezicht: Het hoogste orgaan binnen Talent Westerveld, fungeert als een klankbord en adviseur voor het College van Bestuur en houdt toezicht op het handelen van het CvB. De Raad van Toezicht streeft naar een evenwicht tussen de belangen van alle stakeholders en bevordert transparantie en vertrouwen binnen de organisatie.
- College van Bestuur: Als eindverantwoordelijke voor het functioneren en de prestaties van de organisatie, houdt het College van Bestuur rekening met de input van alle belanghebbenden en neemt besluiten in overleg met de scholen en het serviceteam. Het CvB streeft naar een cultuur van samenwerking en gedeeld leiderschap, waarbij de focus ligt op het creëren van een lerende organisatie.
- Scholen: Als kern van de organisatie zijn de scholen verantwoordelijk voor de onderwijskundige ontwikkeling en het behalen van prestaties.

Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school en worden aangemoedigd om samen met hun teams te innoveren en te experimenteren binnen de vastgestelde kaders. Het Rijnlands model moedigt bottom-up initiatieven aan en stimuleert een lerende cultuur op alle niveaus.

- Serviceteam: Het serviceteam biedt ondersteuning aan de scholen en het College van Bestuur door middel van administratieve en organisatorische diensten. Het serviceteam streeft naar een proactieve en klantgerichte benadering, waarbij de behoeften van de scholen en het CvB centraal staan.

Door het integreren van het Rijnlands model binnen het besturingsmodel van Talent Westerveld, wordt er gestreefd naar een organisatiecultuur waarin vertrouwen, samenwerking en gedeeld leiderschap centraal staan. Dit bevordert een flexibele en responsieve aanpak, die gericht is op het behalen van gezamenlijke doelen en het stimuleren van continue verbetering binnen de organisatie.

2.e Serviceteam

Het Serviceteam van Talent Westerveld is samengesteld uit een divers en deskundig team van beleidsmedewerkers, ondersteund door een Managementassistent. Onze beleidsmedewerkers zijn:

- Beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit
- Beleidsmedewerker Financiën & Huisvesting
- Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie
- Orthopedagoog

Ieder van deze beleidsmedewerkers speelt een cruciale rol bij het ontwikkelen en uitvoeren van strategische initiatieven om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren, financiële zaken te beheren, huisvesting te optimaliseren, personeel te ondersteunen en onze organisatie te versterken. Als eigenaars van de strategische thema's zijn zij aangesteld om actief bij te dragen aan en voor het bewaken en evalueren van het proces om onze doelstellingen te bereiken. De management assistent speelt een essentiële rol in het ondersteunen van het bestuur en het bewaken van de bestuursprocessen binnen onze organisatie. Zij zorgt voor de voorbereiding en verslaglegging van bestuursvergaderingen, het beheren van officiële documentatie en het handhaven van de naleving van wet- en regelgeving.

Daarnaast hebben we een toegewijde orthopedagoog in ons team die scholen ondersteunt in de uitvoering van zo inclusief mogelijk onderwijs aan onze leerlingen en een brug vormt naar onze samenwerkingsverband.

Korte taakomschrijving van het Serviceteam:

- Beleidsmedewerker onderwijs & Kwaliteit: Verbeterd de onderwijskwaliteit en stimuleert innovatie.
- Beleidsmedewerker financiën, Huisvesting en ICT: Beheert financiën en huisvesting.
- Beleidsmedewerker personeel en Organisatie: Ondersteunt personeel en bevordert een positieve werkcultuur.
- Orthopedagoog: Biedt ondersteuning aan onze ten behoeve van zo inclusief mogelijk onderwijs.
- Managementassistent: Ondersteunt het bestuur en het service en bewaakt bestuursprocessen.

Het Serviceteam van Talent Westerveld staat klaar om onze organisatie te ondersteunen en te versterken en om onze leerlingen de best mogelijke onderwijservaring te bieden.

3. Strategische thema's uitgewerkt

3.a Talentgericht onderwijs

3.a.1 Op weg naar talent (gericht onderwijs)

<p>Definitie Talenten zijn vaardigheden die ervoor zorgen dat je andere basisvaardigheden, competenties en uitdagingen kunt aan gaan. Een talentgerichte organisatie is een organisatie die een sterke focus legt op het identificeren, ontwikkelen en inzetten van talent op alle niveaus en in alle functies. Talentgericht onderwijs zorgt voor herkenning van talenten bij onze leerlingen, zodat er vanuit eigen talent geleerd kan worden.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie Organisatieniveau: Als we talentgericht onderwijs willen implementeren in onze schoolsystemen, is het waardevol om als organisatie talentgericht te werken. In het verleden en in de huidige situatie was er ruimte om dit te ontwikkelen, maar is de wens om deze ruimte te vergroten. We streven ernaar een omgeving te creëren waarin collega's minder druk ervaren en graag bij ons willen blijven werken. Dus de basis moet op orde komen. Via een talentgerichte organisatie krijgt iedereen de ruimte om gezien en gehoord te worden, zodat we uiteindelijk nog meer (of weer) vanuit eigen talenten kunnen werken. Schoolniveau: Als Stichting Talent hebben we de afgelopen jaren vanuit het SBP 19-24 gewerkt aan kindgericht onderwijs, waarbij we de ontwikkeling van het kind centraal in ons onderwijsproces wilden stellen. De scholen hebben dit op verschillende manieren benaderd, bijvoorbeeld door het invoeren van portfolio's en het gebruik van devices zoals Snappet en Gynzy bij het onderwijzen van de basisvaardigheden. De afgelopen jaren zijn we tot het inzicht gekomen dat de (vak)didactiek heel belangrijk is om leerlingen tot leren te brengen. De leraar doet ertoe! Daarom verschuiven we van kindgericht onderwijs naar talentgericht onderwijs. Door talentgericht onderwijs centraal te stellen in de komende periode, willen we kindgericht onderwijs verdiepen: we erkennen dat kinderen verschillende talenten hebben. Die willen we ZIEN, benutten en ontwikkelen.</p>
<p>Doel Binnen nu en vier jaar streven we ernaar om ons talentgerichte beleid en onze uitvoering hiervan te uniformeren door specifieke protocollen, procedures en richtlijnen op te stellen van ons onderwijs en onze organisatie op het gebied van talentgerichtheid. Dit omvat de manieren van verschillende vormen in lesgeven en het talentgericht personeelsbeleid. Ook houdt dit in dat we goed evalueren of we goed op weg zijn. Door deze uniforme aanpak willen we een consistente en efficiënte werkomgeving creëren waarin elk kind en elke medewerker hun unieke talenten kunnen ontwikkelen en benutten. Dit betekent dat we individuele onderwijs- en ontwikkelingsplannen kunnen opstellen die nauw aansluiten bij de behoeften en potentie van elk individu, waardoor er ruimte is voor maatwerk en differentiatie.</p>
<p>Aanpak Organisatieniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024/2028: Beleidsmedewerker P&O en College van Bestuur voeren onderzoek uit naar de behoeften en wensen van de medewerkers binnen een talentgerichte organisatie. Dit omvat het identificeren van hun onzekerheden en uitdagingen, met als uiteindelijk doel het ontdekken van de talenten van elke medewerker. Gedurende de komende jaren streven we ernaar ruimte te creëren waarin ALLE medewerkers gezien en gehoord worden.

Schoolniveau:

- 2024/2025: Elke school gaat na hoe talentgericht onderwijs nog beter kan worden geïntegreerd binnen haar onderwijsmodel. Scholen krijgen de vrijheid om hun eigen systeem te ontwikkelen of aan te passen. Tijdens directieoverleggen worden deze verschillende benaderingen besproken, waardoor scholen van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen versterken. Het integreren van talentgericht onderwijs wordt vervolgens opgenomen als een essentieel element in de schoolplannen voor de komende jaren.
- 2025/2028: Elke school implementeert haar eigen op maat gemaakte systeem voor talentgericht onderwijs. Op regelmatige basis evalueert elke school met haar team wat goed werkt en waar eventuele aanpassingen nodig zijn. Daarnaast worden tijdens directie overleggen de bevindingen van alle scholen besproken, zodat er een voortdurende uitwisseling van ervaringen en beste praktijken plaatsvindt.

Proceseigenaar:

- **Organisatieniveau:** Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie
- **Schoolniveau:** Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

3.a.2 Meer eigenaarschap

Definitie

Eigenaarschap betekent dat iedereen, jong en oud, zich verantwoordelijk voelt voor het collectieve resultaat. Dit houdt in dat er op alle niveaus van de organisatie een veilige en ondersteunende omgeving is waarin iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid kan ontdekken en ontwikkelen. Hierdoor voelt uiteindelijk iedereen zich gemotiveerd om eigenaarschap te tonen. Wanneer mensen eigenaarschap ervaren, nemen ze verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, zoeken ze naar constructieve oplossingen en tonen ze persoonlijk leiderschap.

Huidige situatie en ambitie**Organisatieniveau**

Iedere medewerker voelt zich verantwoordelijk voor het bijdragen aan de realisering van onze doelen. Iedereen is aanspreekbaar op de behaalde resultaten en de leer- en werkprocessen die daarbij zijn gehanteerd. Iedere medewerker in onze organisatie is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling, welzijn en loopbaan. In de huidige situatie is dit aspect naar de achtergrond geschoven. Onze prioriteit voor de komende vier jaren is om via goed HR-beleid ruimte te creëren om bewustzijn te vergroten bij onze medewerkers over waar ze nog beter verantwoordelijkheid kunnen nemen.

Schoolniveau

Meer eigenaarschap van kinderen kan op allerlei manieren vormgegeven worden, zoals de afgelopen jaren is gebeurd. Sommige scholen hebben een leerlingenraad, anderen geven kinderen ruimte in het plannen van hun weektaak. Hoe willen we hierop voortbouwen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat kinderen meer eigenaarschap ervaren? Kunnen we kinderen meer eigenaarschap bieden zonder dat ook hun leraren meer eigenaarschap en professionele ruimte krijgen voor het uitoefenen van hun vak? Hoe verhoudt zich dit tot het gebruik van varianten van het Directe Instructie model? In een situatie waarin mensen eigenaarschap ervaren, nemen ze verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, attribueren ze weinig extern en tonen ze persoonlijk leiderschap.

Doel

Binnen nu en vier jaar hebben we ruimte gecreëerd voor meer eigenaarschap in alle lagen van de organisatie. De medewerkers en de leerlingen maken gebruik van deze ruimte en pakken hun eigen verantwoordelijkheid. Dit draagt bij aan een kwalitatief beter functionerende organisatie in alle lagen.

<p>Aanpak</p> <p>Organisatieniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024/2025: In samenwerking met de bestuurder zal het serviceteam, na grondig onderzoek naar de behoeften op de werkvloer, haar beleid waar nodig herschrijven om ruimte te creëren voor meer eigenaarschap bij onze medewerkers. • 2025/2028: Na het (her)schrijven van dit beleid wordt een verantwoordelijke (serviceteam, bestuurder of externe professional) aangewezen om dit beleid verder te implementeren binnen de gehele stichting. Uiteindelijk zal er geëvalueerd worden en waar nodig wordt het beleid herschreven. <p>Schoolniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024/2025: Er wordt actief gewerkt aan het integreren van eigenaarschap in de schoolplannen, waarbij verschillende strategieën en methoden worden ontwikkeld om leerlingen en leraren meer verantwoordelijkheid en betrokkenheid te geven in het leerproces en de schoolorganisatie. • 2025/2028: Per jaar wordt er halfjaarlijks geëvalueerd per school in samenwerking met de ontwikkelgroep hoe de uitvoering tot meer eigenaarschap verloopt. Eventueel volgen er aanpassingen voor een volgend schoolplan.
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatieniveau: Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie • Schoolniveau: Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

3.a.3 Zo inclusief mogelijk onderwijs

<p>Definitie</p> <p>Inclusief onderwijs betekent voor ons als stichting dat we een plek creëren voor elk kind, rekening houdend met zowel de mogelijkheden en beperkingen van het kind als die van de school.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p> <p>Wij zijn als openbare scholen in de gemeente Westerveld trots op ons Passend Onderwijs. We doen veel om aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen tegemoet te komen, maar dit stelt ons ook voor uitdagingen. Differentiëren is een complexe vaardigheid voor leerkrachten en een kind met gedragsproblemen kan soms het welbevinden van een hele groep onder druk zetten.</p> <p>Goede communicatie met alle betrokkenen kan veel problemen voorkomen. Het is belangrijk om open te praten over zowel de mogelijkheden als de beperkingen om aan de specifieke onderwijsbehoeften van de leerling tegemoet te komen, hoewel dit soms lastig kan zijn. Het vergroten van vaardigheden in het voeren van een professionele dialoog is hierbij essentieel. Een waarderende insteek is van groot belang om deze gesprekken constructief en positief te laten verlopen. Het schoolondersteuningsplan (SOP) geeft een actueel beeld aan ouders van de ondersteuning die aan hun kinderen aangeboden kan worden.</p>
<p>Doel</p> <p>Binnen nu en vier jaar voelt elk kind dat we hem of haar zien door het gebruik van inclusieve lesmaterialen, door een goede samenwerking met ouders en externe deskundigen en goede communicatie intern over de on- en de mogelijkheden van het kind én van de school.</p>
<p>Aanpak</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 2024-2025: Er wordt door de IB-ers, ism directie en bestuurder, op organisatieniveau ruimte ontwikkeld om afspraken te maken over de talenten en uitdagingen van de leerling, de ouders en de school (eventueel klas). • 2024-2025: Er vinden minimaal 2 werkbezoeken plaats bij voorbeeldscholen in Nederland die zo inclusief mogelijk onderwijs verzorgen. • 2024-2028: Leerkrachten worden op verschillende manieren gezien en gehoord. IB-ers en directie zoeken samen met de leerkracht naar de mogelijkheden van ondersteuning. • 2025-2028: Er wordt voor elke school verwacht om vanaf 2025 meer gebruik te maken van inclusieve leermiddelen en lesmaterialen
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

3.a.4 Dynamisch leren

<p>Toelichting</p> <p>Dynamisch leren betekent dat er ruimte is voor beweging om de fysieke en de mentale gezondheid van onze leerlingen te bevorderen. Tijdens dynamisch leren wordt er gebruikt gemaakt van verschillende bewegende werkvormen in zowel de binnen- als buitenruimtes.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p> <p>De aandacht voor dynamisch leren is een relatief nieuw thema. Op alle scholen wordt er wel al gebruik gemaakt van dynamisch leren, maar nog niet altijd bewust én genoeg. Onze insteek is om een brug te bouwen naar een stuk bewustwording van het belang van dynamisch onderwijs om verschillende redenen. Kinderen bewegen te weinig, wat gevolgen heeft voor hun lichaamsgewicht, gezondheid en mentaal welzijn. De sensomotorische ontwikkeling van kinderen bij binnenkomst op onze scholen loopt achter vergeleken met tien jaar geleden, mogelijk door een eenzijdiger speelpatroon thuis.</p>
<p>Doel</p> <p>Binnen nu en vier jaar zal dynamisch leren volledig geïntegreerd zijn in onze basisvoorwaarden voor een kwalitatief hoogwaardig onderwijssysteem. Deze integratie zal worden bevorderd door meer beweging tijdens het leerproces en door het gebruik van diverse nieuw in te brengen leermethoden.</p>
<p>Aanpak</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024-2028: Elke school creëert verschillende werkvormen voor bewegend onderwijs en implementeert dit in de school. Ook wordt er onderling door scholen met elkaar samen gewerkt om te kijken wat bij elke school werkt en minder goed werkt. Elke school is vrij in het vinden van werkvormen, maar de doelen zijn wel SMART geformuleerd in elk schoolplan.
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

3.a.5 Groene gebouwen en omgeving

<p>Definitie</p>

We streven naar groene gebouwen en omgeving, wat betekent dat we enerzijds gebruik maken van de gezonde natuur om ons heen, waar we dagelijks gratis van kunnen genieten. Anderzijds streven we naar duurzame, groene gebouwen en pleinen.

Huidige situatie en ambitie

Onze scholen zijn gevestigd in een gemeente met veel groene natuur, wat een waardevolle bron is die we nog beter kunnen benutten voor ons lesaanbod. Hoewel vergroening van schoolpleinen op sommige scholen is gerealiseerd, geldt dit nog niet voor allemaal. Het is belangrijk dat zowel leraren als leerlingen het belang van verduurzaming inzien. De dialoog met de gemeente is de afgelopen jaar meerdere malen geweest. Momenteel wachten we op het Huisvestingsplan van de gemeente. Doordat we onze behoeften duidelijk hebben gecommuniceerd, kunnen we beter samenwerken met de gemeente en zo onze doelen op het gebied van bewegend leren, bewustwording van duurzaamheid, gezondheid en het welzijn van leerlingen en medewerkers realiseren. We willen de groene omgeving waarin we wonen optimaal benutten.

Doel

Binnen nu en vier jaar is de gemeente onze samenwerkingspartner om onze scholen en haar omgeving te vergroenen en te verduurzamen.

Aanpak

- **2024-2026:** We maken een gezamenlijk huisvestingsplan op het gebied van duurzaamheid en vergroening in en om de school
- **2026-2028:** We delen ons plan met gemeente en investeren in de gemeente als gezamenlijke partner aan te laten sluiten bij dit plan

Proceseigenaar:

- Beleidsmedewerker Financiën en Huisvesting

3.b Investeren in kwaliteit

3.b.1 Kwaliteit van onderwijs

Definitie

Kwaliteit betekent voor ons dat we professioneel opereren, dat onze scholen (meer dan) voldoende worden beoordeeld dat we plezier beleven aan het ontwikkelen van kwaliteit voor onszelf en voor onze organisatie.

Huidige situatie en ambitie

In de afgelopen periode is de kwaliteit van ons onderwijs onder druk komen te staan, met name op het gebied van de onderwijsresultaten en onze kwaliteitscultuur. Hoewel we erin slagen om de doelstellingen binnen verschillende vakken op niveau 1F te behalen, ervaren sommige scholen moeite met het bereiken van niveau 1S/2F voor Rekenen, Taal en Spelling. Deze uitdagingen vragen om een gerichte aanpak: enerzijds streven we naar een breed en rijk curriculum, anderzijds is het essentieel om ons curriculum en de vakdidactiek voor de basisvaardigheden zoals Rekenen, Taal, Burgerschap en Digitale geletterdheid sterk te verbeteren. Het doel is om prioriteiten te stellen, keuzes te maken en de competenties van leraren te versterken, zodat het onderwijs in de genoemde basisvaardigheden de kwaliteit krijgt die het verdient.

Doel

Binnen **twee jaar** streven we, als tussenstap, ernaar dat alle scholen niet alleen voldoen aan de verwachtingen op het gebied van resultaten, maar ook een sterke kwaliteitscultuur hebben waar we als stichting trots op zijn. We willen een omgeving creëren waarin hoge verwachtingen van onze leerlingen de norm zijn, talenten worden ingezet en waarin fouten maken wordt gezien als een kans om te leren en vertrouwen wordt gekoesterd. Ons onderwijs sluit aan op de uiteenlopende onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We verzorgen kwalitatief hoogstaand onderwijs in de vier basisvaardigheden.

- Voor ons onderwijs in de Nederlandse Taal betekent dit dat we ons curriculum kritisch onder de loep nemen en afstemmen op de nieuwe kerndoelen, in al hun breedte: van de overkoepelende taalkerndoelen tot de communicatieve vaardigheden (mondeling en schriftelijk), taalbeschouwing en literatuur. Bovendien onderzoeken we mogelijkheden om ons taal- en leesonderwijs te verbinden met ons wereld oriënterend onderwijs.
- Voor het onderwijs in Rekenen-Wiskunde zetten we in op degelijke vakdidactiek waarbij het ontwikkelen van rekenstrategieën centraal staat. Ook ons huidige rekencurriculum synchroniseren we met de nieuwe kerndoelen voor Rekenen-Wiskunde.
- Voor ons burgerschapsonderwijs betekent het dat we samenhang brengen en een doorgaande lijn aan gaan in alle activiteiten die we ontplooiën om onze leerlingen toe te rusten op deelname aan onze democratische samenleving en waarvoor vertrouwen in jezelf en de ander voorwaarden zijn waarvoor vertrouwen in jezelf en de ander voorwaarden zijn.
- In onze scholen spelen leerprocessen zich af in een omgeving waarin ICT en technologie doordacht worden ingezet. We streven naar een evenwicht tussen offline leren en online leren, met speciale aandacht voor digitale geletterdheid geïntegreerd in het curriculum.

De nieuwe kerndoelen wijzen ons de juiste koers. Op onze scholen brengen we samenhang en een doorgaande lijn aan in alle activiteiten, zodat onze leerlingen goed worden toegerust voor deelname aan onze democratische samenleving. Vertrouwen in jezelf en de ander zijn daarbij essentieel.

In onze schoolomgevingen worden leerprocessen ondersteund door de slimme inzet van ICT en technologie. Deze tools worden zorgvuldig geïntegreerd om het leren van onze leerlingen te verrijken en te verdiepen.

<ul style="list-style-type: none"> - Door deze geïntegreerde aanpak willen we ervoor zorgen dat onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, zodat ze straks goed voorbereid zijn op actieve deelname aan onze democratische samenleving. Het bevorderen van eigenwaarde en onderlinge verbondenheid staat daarbij centraal.
<p>Aanpak 2024/2028:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afhankelijk van de schoolcontext durven we te prioriteren in de geplande schoolontwikkeling en we willen daarover verantwoording afleggen. Centraal staat daarbij steeds de vraag: leren onze leerlingen genoeg? Leraren werken daarbij handelingsgericht. - In de schoolplannen van de scholen zijn bovenstaande doelen vertaald in passende doelstellingen voor de school en de ontwikkeling van de school en is voor een passende prioritering gekozen. - In dit kader werken wij samen met Partnerschap Vista om gedeelde krachten te bundelen. Partnerschap Vista zet zich in voor de versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs om een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor aankomende en startende leraren te realiseren.
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

3.b.2 Kwaliteit van de organisatie

<p>Definitie Het op orde hebben van goede kwaliteit binnen onze organisatie betekent dat we een duidelijke structuur hebben. Deze structuur biedt niet alleen stabiliteit binnen de organisatie, maar werpt ook haar vruchten af op de scholen. Het impliceert dat we werken met gedegen analyses en effectieve verbeterplannen en -processen.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie In een tijd van verandering, met personeelwisselingen binnen de gehele organisatie, staan we voor uitdagingen om ons te oriënteren op een nieuwe koers. Dit biedt echter ook kansen voor groei en ontwikkeling. Hoe kunnen we deze periode benutten om elkaar beter te leren kennen, effectiever samen te werken en de diverse talenten binnen onze organisatie optimaal te benutten? Laten we deze kans aangrijpen om niet alleen bestaande processen te verbeteren, maar ook om nieuwe fundamenten te leggen voor de toekomst.</p>
<p>Doel Binnen nu en vier jaar is het strategisch perspectief, het strategisch implementatieplan, alle schoolplannen en overige kwaliteits- en/of beleidsplannen goed geïmplementeerd binnen onze gehele organisatie. Daarnaast streven we ernaar om een sterk auditorenteam op te zetten als onderdeel van ons kwaliteitsborgingsmechanisme.</p>
<p>Aanpak De komende 4 jaren zullen we het strategisch perspectief en het bijbehorende implementatieplan elk kwartaal evalueren in het licht van de werkelijkheid op alle scholen. Hierbij wordt zorgvuldig geanalyseerd waar we al op koers liggen en waar nog uitdagingen liggen. Deze evaluaties worden nauwlettend gemonitord door de beleidsmedewerker Personeel en Organisatie en besproken door de directie en bestuurder. Om de verbinding met de kwaliteit van de scholen te versterken, worden de schoolplannen en hun resultaten halfjaarlijks beoordeeld aan de hand van het strategisch perspectief en het implementatieplan. Zo wordt duidelijk of de schoolplannen nog steeds op koers liggen. Het eigenaarschap van dit proces ligt bij de beleidsmedewerker Personeel en Organisatie.</p>

Tegelijkertijd werken we aan het opzetten van een kwaliteitsborgingsmechanisme door auditoren op te leiden en een auditorenteam te vormen. Dit team zal proactief alle Talent-scholen auditeren om de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te waarborgen. Na elke audit wordt het rapport naar de directeur gestuurd, die verantwoordelijk is voor het nemen van vervolgacties. Hetzelfde rapport wordt gelijktijdig gedeeld met de bestuurder en de kwaliteitsmedewerker Onderwijs, waardoor transparantie en verantwoording op alle niveaus worden gegarandeerd.

Proceseigenaar:

- Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie

3.b.3 Leiderschapsontwikkeling

Definitie

Leiderschapsontwikkeling betekent dat directeuren binnen Stichting Talent goed richting kunnen geven aan de gestelde koers en vertalen dit naar goed schoolbeleid

Huidige situatie en ambitie

Door het personeelsverloop is de leiderschapsontwikkeling gestagneerd: de groep directeuren wisselde te vaak van samenstelling om werkelijk profijt te hebben en voort te kunnen bouwen op opgedane kennis en vaardigheden.

Ook is persoonlijk leiderschap bij alle collega's onder druk komen te staan door al die wisselingen.

Wel is er uitgesproken dat er behoefte is aan ruimte voor gezamenlijke en individuele coaching. Ook ligt de behoefte er om vooral dit thema gezamenlijk als directeuren op te pakken.

Doel

Binnen nu en vier jaar ligt er te allen tijde ruimte voor directeuren om persoonlijk begeleid te worden waar nodig. Elke directeur heeft hiervoor een budget per jaar voor scholing op het gebied van leiderschapsontwikkeling die hij of zij kan gebruiken. Voor alle nieuwe directeuren is er een standaard opgenomen in het HR-beleid met daarin de kaders voor een goed inwerkstelsel.

Aanpak

2024/2025: Directeuren bepalen samen met de bestuurder en de beleidsmedewerker beleid voor dit nieuwe thema.

2025/2028: Directeuren hebben ruimte (financieel, tijd, persoonlijke begeleiding) om zich te ontwikkelen op het gebied van leiderschapsontwikkeling.

Proceseigenaar:

- Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie

3.b.4 Versterken van competenties

Definitie

Het versterken van competenties sluit mooi aan bij een talentgerichte organisatie. Daar waar het talent, zoals eerder gedefinieerd, vaardigheden zijn die ervoor zorgen dat je andere basisvaardigheden, competenties en uitdagingen kunt aangaan, is een competentie een verzameling van kennis, vaardigheden, attitudes en persoonlijke eigenschappen die een persoon in staat stelt om effectief te handelen in een bepaalde situatie of om een specifieke taak uit te voeren. Het omvat zowel het vermogen om iets te do

<p>en als de bereidheid en het zelfvertrouwen om het ook daadwerkelijk te doen. Dus het versterken van competenties betekent dat je je als medewerker blijft professionaliseren.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p> <p>Professionaliseren kan op veel manieren en gebeurt ook op veel manieren binnen onze stichting: teamscholing, individuele scholing, medewerkers volgen opleidingen. Het is belangrijk dat deze professionalisering leidt tot een steeds diepere dialoog over de kwaliteit van ons lesgeven. En daar ligt onze uitdaging: mogen we van elkaar verschillen, zodat we kunnen leren? Zijn we geïnteresseerd in waarom iets wel of niet lukt en gaan we daar inhoudelijk het gesprek met elkaar over aan. Durven we kwetsbaar te zijn in onze eigen rol en als we dat zijn, durven we die te tonen en erover met de ander in gesprek te gaan.</p> <p>Ontwikkelingsgerichte gesprekken over pedagogisch didactisch handelen naar aanleiding van een gegeven/geobserveerde les bieden hiertoe een belangrijke sleutel.</p>
<p>Doel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen nu en twee jaar zijn onze leraren volledig toegerust om goed en actueel onderwijs te geven in de basisvaardigheden Taal, Rekenen, Wiskunde en Burgerschap. Daarnaast zullen de leraren zich voortdurend ontwikkelen in het geven van digitale geletterdheid. • Binnen nu en twee jaar leren we hoe we talenten van leerlingen en elkaar kunnen benutten in ons onderwijs in de basisvaardigheden. • We gaan binnen nu en twee jaar actief op zoek naar kennis en ontwikkelingen van buiten die ons versterken in het behalen van onze eigen onderwijs- en kwaliteitsdoelstellingen. • We gaan binnen nu en twee jaar structureel met elkaar in gesprek over te geven en gegeven onderwijs: met collega-leraren, leidinggevenden, IB-ers. Steeds staat centraal hoe we elkaar kunnen versterken in het geven van goed en talentgericht onderwijs. • Binnen nu en vier jaar hebben we een professionaliseringslag gemaakt op het gebied van eigen competenties en talenten inzetten dmv het versterken van onze Talentacademie
<p>Aanpak</p> <p>2024/2026: Directeuren en Serviceteam geven verder vorm aan de professionalisering binnen de stichting. Belangrijk is dat behoeften van medewerkers inzichtelijk gemaakt moeten worden. Dit betekent dat er 1 op 1 gesprekken worden uitgevoerd om met elkaar bewust te worden van eigen talenten en competenties. Dit alles wordt beschreven in een professionaliseringsplan waarbij individuele scholing, teamscholing en de Talentenacademie middelen om elkaars talenten te kennen en te benutten.</p> <p>2026/2028: Het professionaliseringsplan is een zichtbaar goed geankerd systeem binnen onze organisatie. Alle medewerkers kennen hun talenten, ontwikkelen hun talenten.</p>
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

3.c Aantrekkelijk werkgeverschap

3.c.1 Talentgericht HR-beleid

<p>Definitie</p> <p>De kracht van een talentgerichte organisatie wordt gevoed door een goed doordacht talentgericht HR-beleid. Het verschil tussen beide ligt in hun reikwijdte en focus. Talentgericht HR-beleid richt zich specifiek op het beheer, de ontwikkeling en de inzet van human resources binnen de organisatie. Denk hierbij aan wervingsstrategieën, trainingsprogramma's, prestatiebeoordelingen en beloningssystemen, allemaal gericht op het koesteren en benutten van het aanwezige talent.</p> <p>Een talentgerichte organisatie daarentegen omvat een bredere benadering en strekt zich uit tot alle facetten van de organisatiecultuur, structuur en processen. Het is een organisatie die zich inzet om talent te identificeren, te ontwikkelen en te benutten op alle niveaus en in alle aspecten van de bedrijfsvoering. Dit gaat verder dan louter HR-praktijken en omvat ook leiderschapontwikkeling, teamdynamiek, flexibele organisatiestructuren, innovatie en een voortdurende drang naar verbetering.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p> <p>Het verloop binnen onze stichting is al geruime tijd aanzienlijk en dit baart ons zorgen. We constateren dat we momenteel niet adequaat genoeg de talenten van onze medewerkers waarderen, wat resulteert in een gevoel van ontevredenheid binnen onze organisatie. Dit is een belangrijke uitdaging waar we mee geconfronteerd worden, omdat het niet alleen invloed heeft op de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers, maar ook op de continuïteit en stabiliteit van onze stichting als geheel.</p> <p>Het is duidelijk dat er actie ondernomen moet worden om deze situatie aan te pakken. We erkennen dat we behoefte hebben aan ondersteunende expertise om ons te begeleiden bij het inzetten van talentgericht HR-beleid en het creëren van een werkomgeving waarin talenten optimaal worden erkend, ontwikkeld en gewaardeerd. Het is essentieel dat we een diepgaand inzicht verwerven in de oorzaken van het hoge verloop en de ontevredenheid onder onze medewerkers, zodat we gerichte en effectieve maatregelen kunnen nemen om deze problemen aan te pakken.</p> <p>Door te investeren in externe expertise op het gebied van personeelsmanagement en talentontwikkeling, kunnen we onze stichting transformeren naar een organisatie waarin medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen en waarin talenten volledig tot hun recht komen. Dit zal niet alleen resulteren in een hogere tevredenheid en betrokkenheid onder onze medewerkers, maar ook in een stabielere en succesvollere organisatie op de lange termijn.</p>
<p>Doel</p> <p>Over 4 jaar streeft Stichting Talent ernaar een volledig talentgerichte organisatie te zijn, waarbij een goed doordacht talentgericht HR-beleid centraal staat. Dit houdt in dat alle beleidsmedewerkers volledig bekend zijn met de ontwikkeling en implementatie van dit beleid, waardoor zij actief kunnen bijdragen aan de realisatie van dit doel.</p>
<p>Aanpak</p> <p>2024/2025: Beleidsmedewerkers en de directeuren werken samen met externe experts aan de ontwikkeling van een talentgericht HR-beleid voor de periode 2025/2028.</p> <p>2025/2028: Het talentgerichte HR-beleid wordt geïmplementeerd binnen de organisatie. Regelmatige evaluaties van het beleid vinden plaats, waarbij HR, beleidsmedewerkers en de directie om de zes maanden samenkomen om de voortgang te bespreken en eventuele aanpassingen door te voeren.</p>
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie

3.c.2 Mobiliteit

<p>Definities</p> <p>Mobiliteit biedt leerkrachten, directeuren en IB'ers de kans om op een flexibele manier hetzelfde werk binnen de stichting te verrichten. Door mobiliteit te bevorderen, kunnen we optimaal gebruikmaken van de diverse talenten binnen onze organisatie en een dynamische en stimulerende werkomgeving creëren die bijdraagt aan zowel professionele groei als onderwijskwaliteit.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p> <p>Op dit moment ontbreekt er nog een concreet beleid met betrekking tot mobiliteit, hoewel er al wel sprake is van mobiliteit binnen onze organisatie. Zowel leerkrachten als IB'ers ervaren het om hiervoor beleid te ontwikkelen. Er is een groeiend besef dat een gestructureerde aanpak van mobiliteit niet alleen de professionele ontwikkeling van medewerkers kan bevorderen, maar ook kan bijdragen aan een efficiëntere inzet van talenten binnen onze organisatie. Daarom is het van belang om gezamenlijk beleid te formuleren dat heldere richtlijnen biedt en tegelijkertijd ruimte laat voor flexibiliteit en individuele behoeften.</p>
<p>Doel</p> <p>Binnen nu en vier jaar heeft de organisatie een goed doordacht mobiliteitsbeleid geïmplementeerd, waarbij leerkrachten en IB'ers actief worden gestimuleerd en ondersteund om hun vaardigheden en ervaring op verschillende scholen binnen de stichting in te zetten. Dit beleid zou moeten resulteren in een soepel en transparant proces voor mobiliteit, waarbij medewerkers gemakkelijk kunnen overstappen naar andere scholen binnen de stichting wanneer dit zowel voor henzelf als voor de organisatie wenselijk is. Daarnaast zou het mobiliteitsbeleid moeten bijdragen aan het verrijken van het onderwijslandschap binnen de stichting, het bevorderen van professionele groei en ontwikkeling van medewerker en het versterken van de onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling tussen scholen.</p>
<p>Aanpak</p> <p>2024/2025: Serviceteam en directeuren hebben de bestaande mobiliteitspraktijken geanalyseerd en de behoeften van ons personeel in kaart gebracht.</p> <p>2025/2026: Serviceteam en directeuren hebben een duidelijk en flexibel mobiliteitsbeleid opgesteld, in samenwerking met het personeel.</p> <p>2026/2028: Het nieuwe beleid op mobiliteit is gecommuniceerd en geïmplementeerd, met halfjaarlijkse evaluaties om de effectiviteit ervan te waarborgen. Dit beleid, de implementaties en de evaluaties liggen bij de directeuren om mee te nemen in het schoolplan.</p>
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie

3.c.3 Gezondheid, welzijn en werkplezier

<p>Definitie</p> <p>Een werkomgeving waarin medewerkers zich fysiek, mentaal en emotioneel goed voelen en waarin werkplezier wordt gestimuleerd. Dit omvat een professionele cultuur die respectvol en ondersteunend is, zonder dat het familiair wordt. Het bevordert interne coaching en teambuilding, waardoor medewerkers zich gesteund en verbonden voelen. Er is ruimte voor lachen, ontspanning en sociale interactie naast hard werken, wat bijdraagt aan een gezonde balans tussen werk en privé.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p>

De huidige situatie binnen onze organisatie is dat, ondanks wat mensen in tevredenheidsonderzoeken opschrijven, het personeelsverloop hoog blijft. Dit suggereert dat de ervaringen van medewerkers mogelijk niet volledig worden weerspiegeld in de enquêteresultaten. Het is belangrijk om aandacht te besteden aan de redenen waarom mensen onze organisatie verlaten, aangezien dit waardevolle inzichten biedt waarvan we kunnen leren.

Door actief te luisteren naar de ervaringen en feedback van medewerkers en door hen actief te betrekken bij het identificeren van verbeterpunten, kunnen we een belangrijke stap zetten in het creëren van een werkomgeving waarin gezondheid, welzijn en werkplezier worden bevorderd.

Doel

Binnen nu en vier jaar heeft Stichting Talent een werkomgeving gecreëerd waarin medewerkers zich gewaardeerd en ondersteund voelen, wat zich vertaalt in een laag personeelsverloop en hoge tevredenheidsscores. Dit wordt bereikt door het implementeren van een professioneel maar vriendelijk werkklimaat, waarin interne coaching, teambuilding, humor, hard werken en ontspanning centraal staan. Medewerkers ervaren een gezonde balans tussen werk en privé en voelen zich betrokken en gemotiveerd om bij te dragen aan de missie en doelen van de organisatie.

Aanpak

2024/2025: De organisatie doet grondige analyse uit van de huidige werkomgeving en de redenen waarom medewerkers de organisatie verlaten. De feedback uit tevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken wordt gebruikt om pijnpunten en verbetergebieden te identificeren.

2025/2026: De organisatie maakt een plan om een professioneel maar vriendelijk werkklimaat te bevorderen. Dit plan kan een onderdeel zijn binnen het talentgericht HR-beleid. Dit omvat het organiseren van regelmatige teambuildingactiviteiten, interne coachingprogramma's en ontspanningsmomenten.

2026/2028: Het plan wordt geïmplementeerd in de organisatie. Het plan versterkt de interne communicatiekanalen om medewerkers beter te betrekken bij beleidsontwikkelingen en beslissingsprocessen. Door regelmatig (minimaal 4 keer per jaar) check-ins en feedbacksessies te houden krijgen de medewerkers de ruimte om gezien gevoeld te worden.

Proceseigenaar:

- Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie

3.d Een sterke positie van al onze scholen

3.d.1 Versterken ouderbetrokkenheid

<p>Definitie</p> <p>De definitie van ouderbetrokkenheid zien wij als de rol die ouders hebben binnen de school. Wij vinden ouderbetrokkenheid op scholen van groot belang voor het succes van leerlingen, waarbij korte lijntjes in communicatie cruciaal zijn. Door de talenten van ouders te gebruiken en hen actief te informeren en laten participeren, versterken we de leeromgeving van het kind.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p> <p>Wij zien dat ouders zich welkom en goed geïnformeerd voelen over de ontwikkeling van hun kind en de school. Om dit te blijven bevorderen, voeren we tweemaal een oudertevredenheidspeiling uit, waarbij we elke keer streven naar een score van minimaal 3 op een vierpuntschaal (of 7.5 op de 10 puntschaal) en een deelnamepercentage van minimaal 25%. Deze peilingen hebben ons laten inzien dat de afgelopen jaren ouders tevreden zijn. Ook zeggen directeuren, leraren en IB-ers dat de korte lijnen met ouders zorgen voor een betere leeromgeving voor het kind. Wel is de behoefte vanuit de organisatie momenteel om de talenten van ouders vaker in te zetten in de leeromgeving van het kind, maar ook in de organisatie van de school- en organisatieomgeving. Om ons doel van verbeterde ouderbetrokkenheid te realiseren, zullen we allereerst onze communicatiekanalen versterken.</p>
<p>Doel</p> <p>Binnen nu en vier jaar willen we bereiken dat ouders zich niet alleen welkom en goed geïnformeerd voelen, maar ook actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind en de school. We streven ernaar dat ouders regelmatig deelnemen aan schoolactiviteiten en bijdragen aan de leeromgeving door hun talenten in te zetten.</p>
<p>Aanpak</p> <p>2024/2028:</p> <p>Elke directeur maakt in haar schoolplan een paragraaf ouderbetrokkenheid. Hierin kan er per school op maat beschreven worden wat er nodig is om de ouderbetrokkenheid te verbeteren.</p> <p>Verder zullen we ouderbetrokkenheid integreren in ons communicatie- en schoolbeleid. We stellen beleid op om de talenten van ouders structureel te benutten, zowel in de klas als bij schoolprojecten en evenementen. Ten slotte monitoren en evalueren we de oudertevredenheid door middel van tweemaaljaarlijkse peilingen. We analyseren de resultaten en bespreken deze met het team en de ouders om verbeterpunten te identificeren en op te volgen.</p>
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

3.d.2 Sterke positie binnen de lokale gemeenschap

<p>Definitie</p> <p>De definitie van een sterke positie van de school binnen de lokale gemeenschap is voor ons helder: we beschouwen de school als de spil binnen het dorp waarin ze zijn gevestigd. Hierbij benutten we de omgeving als een waardevolle toevoeging aan het onderwijs. We koesteren als school de lokale gewoontes en tradities en integreren dit in onze gebouwen en systemen.</p>
<p>Huidige situatie en ambitie</p> <p>Momenteel is er nog geen bovenschools plan opgesteld om een sterke positie binnen de verschillende lokale gemeenschappen te creëren. Hoewel de scholen niet per se behoefte hebben aan een vastomlijnd plan, zien ze wel waarde in het delen van onderlinge ervaringen. Een mogelijke ambitie is om dit onderwerp als een aparte paragraaf op te nemen in elk schoolplan.</p>
<p>Doel</p> <p>Binnen nu en vier jaar zal elke school in ons netwerk regelmatig gebruikmaken van de talenten, tradities en gewoonten van de lokale gemeenschap. Lokale organisaties zullen betrokken worden bij het lesgeven en organiseren van activiteiten. Het curriculum zal verrijkt worden met elementen die de lokale geschiedenis en cultuur benadrukken. Elk schooljaar zal geëvalueerd worden hoe de integratie van lokale bronnen kan worden verbeterd.</p>
<p>Aanpak</p> <p>2024/2028: Elk schooljaar wordt van elke directeur verwacht dat zij/hij een specifieke paragraaf toevoegt aan het schoolplan, gericht op het versterken van de positie van de school binnen de lokale gemeenschap. Deze paragraaf wordt samengesteld op basis van een brede input, waaronder suggesties van leerlingen, ouders, externe belanghebbenden en medewerkers van de school. Dit proces van samenwerking en overleg zorgt ervoor dat de strategieën en doelen voor de verbetering van de banden met de lokale gemeenschap goed doordacht en inclusief zijn.</p>
<p>Proceseigenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit

4. Risicobeleid

4.1 Risico's per strategisch thema

- **Talentgericht onderwijs**

Identificatie en Analyse van Risico's:

Bij de overgang naar een talentgerichte benadering kunnen mogelijke risico's ontstaan, zoals weerstand bij leerkrachten of onduidelijkheid over de implementatie op schoolniveau. Het is essentieel om deze risico's tijdig te identificeren en te analyseren om passende maatregelen te treffen.

Beheersmaatregelen:

Om de risico's te beheersen, moeten we een open dialoog voeren met alle betrokkenen, waaronder leerkrachten, medewerkers en ouders, om mogelijke weerstand te begrijpen en te verminderen. Daarnaast is continue monitoring en evaluatie van de implementatie op schoolniveau noodzakelijk om tijdig bij te sturen en te optimaliseren.

- **Investeren in kwaliteit in brede zin**

Identificatie en Analyse van Risico's:

Risico's op het gebied van kwaliteitsbehoud en leiderschapsontwikkeling kunnen de stabiliteit en groei van de organisatie belemmeren.

Personeelsverloop en gebrek aan leiderschapsontwikkeling vormen potentiële risico's die de voortgang van de strategische doelstellingen kunnen ondermijnen.

Beheersmaatregelen:

Om deze risico's te beheersen, moeten we investeren in het creëren van een positieve werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen. Dit omvat het implementeren van effectief leiderschapstrajecten en het bieden van ruimte voor professionele ontwikkeling en groei van alle medewerkers.

- **Aantrekkelijk werkgeverschap**

Identificatie en Analyse van Risico's:

Risico's met betrekking tot personeelsverloop en welzijn kunnen de aantrekkelijkheid van ons werkgeverschap verminderen. Onvoldoende waardering en ondersteuning van medewerkers kunnen leiden tot een afname van werkplezier en betrokkenheid.

Beheersmaatregelen:

Om deze risico's aan te pakken, moeten we investeren in talentgericht HR-beleid dat gericht is op het waarderen, ondersteunen en ontwikkelen van al onze medewerkers. Dit omvat het creëren van een cultuur van erkenning en groei, evenals het bieden van programma's voor gezondheid en welzijn.

- **Een sterke positie van al onze scholen**

Identificatie en Analyse van Risico's:

Risico's met betrekking tot ouderbetrokkenheid en een sterke positie in de gemeenschap kunnen de cohesie en reputatie van onze scholen beïnvloeden. Gebrek aan betrokkenheid van ouders en interne verdeeldheid kunnen de gemeenschap rondom onze scholen ondermijnen.

Beheersmaatregelen:

Om deze risico's te adresseren, moeten we streven naar een cultuur van gezamenlijke eigenaarschap en betrokkenheid, zowel binnen onze organisatie als met ouders en de bredere gemeenschap. Dit omvat het implementeren van initiatieven voor ouderbetrokkenheid en het bevorderen van samenwerking tussen alle belanghebbenden.

4.2 Overige risico's

Cultuurverandering

- **Risico:**

Door onzekerheden en omstandigheden uit het verleden is binnen onze organisatie een cultuur ontstaan, die kan leiden tot aanzienlijke uitdagingen. Effecten van deze oude organisatiecultuur zijn bijvoorbeeld weerstand tegen verandering, gebrek aan vertrouwen en risicomijdend gedrag. Deze cultuur heeft ons minder flexibel gemaakt en innovatie belemmerd, doordat we ons meer hebben gericht op het vermijden van fouten dan op het verkennen van nieuwe mogelijkheden.

- **Nieuw perspectief:**

We werken hard én gericht aan een positieve cultuurverandering, waarbij we streven naar meer dynamiek en groeiend vertrouwen binnen de organisatie. Eigenaarschap, een open communicatie, wederkerigheid én consistentie in ons handelen zijn sleutelstrategieën om het vertrouwen te herstellen. We creëren een veilige omgeving waarin medewerkers zich vrij voelen om feedback te geven en actief betrokken te zijn bij de verandering.

Lerarentekort

- **Risico:** Het tekort aan gekwalificeerde leraren kan de implementatie van talentgericht onderwijs belemmeren doordat klassen groter worden en de werkdruk voor bestaande leraren toeneemt.
- **Maatregelen:** Actief werven en behouden van gekwalificeerde leraren door middel van aantrekkelijk werkgeverschap en investeringen in professionele ontwikkeling. Samenwerken met lerarenopleidingen om een continue instroom van nieuwe leraren te waarborgen. Inzetten van zij-instromers en hen voorzien van adequate begeleiding en training.

Technologische veranderingen

- **Risico:** Snelle technologische veranderingen kunnen zowel kansen als uitdagingen bieden voor talentgericht onderwijs.
- **Maatregelen:** Investeren in digitale leermiddelen en technologieën die talentontwikkeling ondersteunen. Regelmatige training van leraren om hen up-to-date te houden met de nieuwste technologische ontwikkelingen en toepassingen in het onderwijs.

Veranderende onderwijskundige richtlijnen

- Risico: Veranderingen in nationale onderwijskundige richtlijnen en regelgeving kunnen de continuïteit en consistentie van talentgericht onderwijs beïnvloeden.
- Maatregelen: Flexibele en adaptieve beleidsplanning om snel in te spelen op veranderingen in richtlijnen en regelgeving. Actieve deelname aan beleidsdiscussies en overleg met onderwijsautoriteiten om de belangen van talentgericht onderwijs te behartigen.

Financiële beperkingen

- Risico: Beperkte financiële middelen kunnen investeringen in onderwijskwaliteit en professionalisering belemmeren.
- Maatregelen: Efficiënte allocatie van middelen door prioritering van kritieke investeringen in kwaliteit en professionalisering. Actief zoeken naar externe financiering en subsidies om aanvullende middelen te verkrijgen.

Veranderende maatschappelijke verwachtingen

- Risico: Maatschappelijke veranderingen en verwachtingen kunnen druk uitoefenen op de onderwijskwaliteit en de rol van onderwijsinstellingen.
- Maatregelen: Regelmatig peilen van maatschappelijke verwachtingen en deze integreren in beleidsontwikkeling. Actieve communicatie met ouders, gemeenschappen en andere stakeholders om verwachtingen te managen en samenwerking te bevorderen.

Concurrentie op de arbeidsmarkt

- Risico: Een krappe arbeidsmarkt kan de werving en het behoud van talentvolle medewerkers en vierdejaars pabostudenten bemoeilijken.
- Maatregelen: Ontwikkelen van een sterk werkgeversmerk door middel van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en een positief werkklimaat. Implementeren van flexibele arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkelingsprogramma's om medewerkers en vierdejaars pabostudenten te binden en te boeien.

Werkdruk en welzijn

- Risico: Hoge werkdruk kan leiden tot verminderde werktevredenheid en verhoogd ziekteverzuim.
- Maatregelen: Actief beleid voeren gericht op werkdrukverlaging, zoals efficiënte taakverdeling en inzet van ondersteunend personeel. Investeren in welzijnsprogramma's en gezondheidsinitiatieven om het werkplezier en de gezondheid van medewerkers te bevorderen.

Demografische veranderingen

- Risico: Veranderende demografieën kunnen de leerlingenaantallen en de financiële stabiliteit van scholen beïnvloeden.

- Maatregelen: Proactieve planning en aanpassing van schoolcapaciteit en middelen aan demografische trends. Versterken van de positie van scholen in de gemeenschap door middel van ouderbetrokkenheid en community-building initiatieven.

Concurrentie van andere scholen

- Risico: Toenemende concurrentie van andere scholen kan de positie van eigen scholen verzwakken.
- Maatregelen: Differentiëren van het onderwijsaanbod door unieke talentgerichte programma's en hoogwaardige onderwijsvoorzieningen aan te bieden. Actieve marketing en promotie van de scholen om de sterke punten en unieke voordelen te benadrukken. Met deze aanpak kunnen we de externe invloeden effectief beheersen en tegelijkertijd onze strategische doelen bereiken.

5. Monitoring en evaluatie

Een zorgvuldig uitgewerkt monitorings- en evaluatieplan is cruciaal om de kwaliteit en effectiviteit van onze organisatie en ons onderwijs te waarborgen. In hoofdstuk 3 worden daarom de monitoring en evaluatie voor elk strategisch subthema afzonderlijk beschreven.

Voor het thema "Talentgerichte organisatie en talentgericht onderwijs" richten we ons op het identificeren, ontwikkelen en benutten van de talenten van zowel leerlingen als personeel. Dit plan omvat periodieke evaluaties van de leerresultaten en de professionele ontwikkeling van het personeel. We maken gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens om de voortgang te volgen en aanpassingen te doen waar nodig. Regelmatige feedbacksessies en professionele leergemeenschappen zullen worden ingezet om de resultaten te bespreken en verbeteringen door te voeren.

Om te investeren in kwaliteit hanteren we een systematische benadering waarbij we de effectiviteit van onze programma's en processen voortdurend evalueren. Dit gebeurt door middel van interne audits, zelfevaluaties en externe kwaliteitsbeoordelingen. Door zowel proces- als resultaatindicators te meten, kunnen we een compleet beeld krijgen van onze prestaties en waar verbeteringen nodig zijn. Het doel is om een cultuur van continue verbetering te bevorderen waarin hoge standaarden worden gehandhaafd en best practices worden gedeeld en geïmplementeerd.

Goed werkgeverschap zetten we centraal in onze organisatie. We gaan nog meer monitoren en het evalueren van het welzijn en de tevredenheid van onze medewerkers door middel van medewerkerstevredenheidsonderzoeken, exit-interviews en periodieke welzijnschecks. De resultaten hiervan worden geanalyseerd en gebruikt om beleid en praktijken aan te passen die bijdragen aan een gezonde en ondersteunende werkomgeving. Daarnaast bieden we de komende jaren voortdurende professionele ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden om ervoor te zorgen dat onze medewerkers zich gewaardeerd en gemotiveerd voelen.

Ten slotte streven we naar een sterke positie van onze scholen in de gemeenschap. Dit betekent dat we de prestaties van onze scholen monitoren in termen van onderwijskwaliteit, leerlingenbetrokkenheid en oudertevredenheid. We evalueren de effectiviteit van onze communicatie- en marketingstrategieën en passen deze aan om de zichtbaarheid en reputatie van onze scholen te verbeteren. Door samenwerking met lokale partners en deelname aan gemeenschapsinitiatieven willen we onze scholen als belangrijke en gewaardeerde pijlers van de gemeenschap positioneren.

6. Budget en financiële planning

Personeelskosten:

Voor de ontwikkeling en implementatie van talentgericht HR-beleid en mobiliteitsbeleid kunnen extra middelen nodig zijn voor training, opleiding en begeleiding van medewerkers. Daarnaast kunnen investeringen in coachingprogramma's en externe professionele begeleiding voor directeuren nodig zijn, evenals kosten voor het opzetten en onderhouden van de Talentacademie. Budgetten worden toegewezen voor opleidingen en trainingen gericht op het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs, het bevorderen van eigenaarschap en het ontwikkelen van inclusieve praktijken. De scholen krijgen een scholingsbudget vanuit het allocatiebeleid. De financiële afdeling zal jaarlijks een specifiek scholingsbudget toewijzen aan scholen, op basis van het allocatiebeleid en de specifieke opleidingsbehoeften. **Voor coachingprogramma's is standaard €65.000 opgenomen in de jaarbegroting. Echter, we verwachten een extra investering van €20.000 per jaar door de implementatie van dit plan, waardoor het totaalbedrag voor coachingprogramma's €85.000 bedraagt.**

Investeringen in infrastructuur:

Het bevorderen van dynamisch leren vereist mogelijk investeringen in aanpassingen aan schoolgebouwen, zoals het creëren van ruimtes voor bewegend onderwijs. Het vergroenen van gebouwen en omgevingen kan ook investeringen vereisen, bijvoorbeeld in groene schoolpleinen en duurzame energiesystemen. Deze vergroeningsinitiatieven zijn nauw verbonden met het Integraal Huisvestingplan (IHP) van de gemeente. Schoolpleinen worden vergroend door verschillende ouderverenigingen of in samenwerking met de gemeente. **Bij het opstellen van de jaarlijkse begroting kunnen we een specifieke financiële ruimte reserveren voor investeringen in infrastructuur, afhankelijk van de jaarlijkse schoolplannen en de bijdrage van ouderverenigingen en de gemeente. Op dit moment kunnen we voor infrastructuur geen exacte investeringsbegroting geven, omdat we onder andere wachten op het IHP van de gemeente.**

Externe expertise:

Voor de ontwikkeling van talentgericht HR-beleid en mobiliteitsbeleid kan het nodig zijn om externe consultants of HR-professionals in te huren. Externe expertise kan ook nodig zijn voor het ontwerpen en implementeren van leiderschapsontwikkelingsprogramma's. **Tijdens de jaarlijkse begrotingsronde zullen we de doelen vaststellen en bepalen hoeveel budget er nodig is voor externe advieskosten, waarbij we deze kosten concreet in onze financiële planning opnemen. Voor deze externe expertise reserveren we een budget van €30.000.**

Overige kosten:

Administratieve kosten voor het monitoren en evalueren van de implementatie van het beleid. Eventuele kosten voor communicatie- en bewustmakingscampagnes met betrekking tot nieuwe beleidsmaatregelen. Het is belangrijk om flexibiliteit in het budget in te bouwen om onvoorziene uitgaven en aanpassingen aan te kunnen. Bovendien is een continue evaluatie van de effectiviteit van de uitgaven essentieel om ervoor te zorgen dat de middelen op de meest effectieve manier worden ingezet om de gestelde doelen te bereiken. **Tijdens de jaarlijkse begrotingsopmaak zullen we bepalen hoe**

hoog de onvoorziene en extra administratieve kosten moeten zijn, zodat we flexibel kunnen reageren op eventuele onverwachte uitgaven in het daaropvolgende jaar. We schatten daarbij de overige kosten op €5.000 per jaar.

Investeringsbegroting implementatie per jaar:

Personeelskosten: €20.000

Externe expertise: €30.000

Overige kosten: €5.000

Totaal jaarbegroting: €55.000

Deze begroting is opgesteld om de implementatie van het beleid te ondersteunen en te zorgen voor effectieve inzet van middelen om onze doelen te bereiken.

7. Documentatie en rapportage

In hoofdstuk 3 wordt gedetailleerd beschreven welke beleidsmedewerker verantwoordelijk is per strategisch (sub)thema. Dit impliceert dat elke beleidsmedewerker eigenaar is van specifieke strategische doelstellingen en initiatieven binnen hun vakgebied. Als eigenaar zijn zij verantwoordelijk voor het monitoren, documenteren en evalueren van de voortgang en effectiviteit van deze initiatieven.

Dit betekent dat beleidsmedewerkers regelmatig de voortgang van de uitvoering van strategische initiatieven binnen hun verantwoordelijkheidsgebied moeten monitoren. Ze zullen systematisch gegevens verzamelen, prestatie-indicatoren analyseren en trends identificeren om te bepalen of de gestelde doelen worden bereikt. Deze monitoringactiviteiten helpen bij het identificeren van eventuele knelpunten of kansen voor verbetering, waardoor beleidsmedewerkers tijdig kunnen ingrijpen om de gewenste resultaten te bereiken.

Naast monitoring is documentatie een essentieel aspect van het eigenaarschap van strategische thema's door beleidsmedewerkers. Gedurende het proces zullen beleidsmedewerkers nauwkeurige verslagen bijhouden van de voortgang, besluitvorming, acties en resultaten met betrekking tot de toegewezen initiatieven. Deze documentatie dient niet alleen als referentiepunt voor interne stakeholders, maar ook als bewijs van naleving en verantwoording naar externe belanghebbenden zoals toezichthouders, financiers en accreditatie instanties.

Bovendien omvat het eigenaarschap van strategische thema's ook de evaluatie van de effectiviteit van de genomen maatregelen. Beleidsmedewerkers zullen regelmatig de resultaten van hun initiatieven beoordelen aan de hand van vooraf vastgestelde doelen en prestatie-indicatoren. Deze evaluatie stelt hen in staat om te bepalen of de genomen maatregelen de beoogde impact hebben gehad en om indien nodig aanpassingen aan te brengen in de strategieën of actieplannen.

Door het duidelijk toewijzen van eigenaarschap van strategische thema's aan beleidsmedewerkers en het implementeren van een gestructureerd proces van monitoring, documentatie en evaluatie, kan de organisatie haar strategische doelstellingen effectiever nastreven en zorgen voor transparantie en verantwoording op alle niveaus.

8. Gedicht

Je ziet me
Je hoort me
Jeetje. Dat voelt fijn

Je begrijpt me
Je versterkt me
Bij jou mag ik mezelf zijn

Je leert me
Je vertrouwt me
Mijn onzekerheid verdwijnt

Je raakt me
Je inspireert me
Door jou. Is het dat mijn Talent verschijnt