



# Strategisch beleidsplan

2015 -2019

**Werkveld**

Organisatie

**Document gemaakt**

Mei 2016

**Instemming GMR**

16 juni 2016

**Vaststelling RvT**

26 september 2016

# 1. Inhoud

1.	Inhoud .....	1
2.	Vooraf .....	3
3.	Strategisch deel .....	4
	3.1 SWOT-Analyse .....	4
	3.2 Conclusie van de SWOT-analyse .....	6
	3.3 De missie – waar staan we voor * De visie – waar gaan we voor .....	6
	3.4 Imago .....	8
	3.5 Strategische doelen/ondernemersdoelen .....	9
4.	Tactisch deel.....	11
	4.1 Onderwijskundig beleid .....	11
	4.2 Kwaliteitszorg .....	12
	4.3 Inspectie .....	15
	4.4 Personeelsbeleid.....	15
	4.5 Marketing en communicatiebeleid .....	16
	4.6 Financieel beleid .....	16
	4.7 Huisvesting.....	17
	4.8 Beleidsvoornemens.....	17
5.	Operationeel deel: Jaarplan 2015 – 2016/2016 -2017 .....	20
6.	Vaststelling.....	25



## 2. Vooraf

Stichting Openbaar Onderwijs Kampen is een jonge organisatie met een duidelijke visie, een sterke ambitie en een geheel eigen stijl. De bij Stichting OOK aangesloten scholen voor primair onderwijs werken samen en handelen vanuit één strategische visie die beschreven is in dit strategisch beleid. In dit beleid zijn de bestuurlijke doelen en ambities voor de jaren 2015 tot 2019 geformuleerd en beschreven.

Dit strategisch beleidsplan is tot stand gekomen door een nauwe samenwerking tussen de medewerkers binnen Stichting OOK: de raad van toezicht, de directie, de locatieleiders, de teamleden en het medezeggenschapsorgaan. In speciaal hiervoor georganiseerde bijeenkomsten is gediscussieerd over de opgestelde SWOT-analyses, de visie en daaruit voortvloeiende missie, de gestelde kaders door het bevoegd gezag (zijnde de Minister en Staatssecretaris van Onderwijs), de doelen, de ambities, de ideeën en de dromen. Kortom, alle geledingen zijn uitgenodigd om een bijdrage te leveren.

Het strategisch plan zal jaarlijks besproken en geëvalueerd worden; het is immers een dynamisch document. De uitkomsten hiervan zullen weer als input gelden voor de aanpassingen/verbeteringen.

Na vaststelling van het strategisch beleid door de Raad van Toezicht is het voorgelegd aan de GMR, want de GMR heeft adviesrecht in deze.

Na de definitieve vaststelling zullen de strategische doelen uit dit plan zowel horizontaal (ouders/verzorgers, medewerkers, voorscholen, scholen voor voortgezet onderwijs, samenwerkingsverband), als ook verticaal (Inspectie van het Onderwijs) gecommuniceerd worden.

Vanuit de gezamenlijk geformuleerde visie zal aan het onderwijs binnen Stichting OOK vorm gegeven worden in de komende vier jaren.

Vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid legt de directeur/bestuurder jaarlijks verantwoording af in de jaarverslagen.

Rudi Meulenbroek  
Directeur/bestuurder

### 3. Strategisch deel

In dit deel van het schoolplan maken we als het ware een foto van onze organisatie; wat doen we, hoe doen we dat, welke kansen zien we en met welke bedreigingen hebben we te maken? Maar we kijken ook naar de toekomst. De wereld verandert razendsnel en wij willen de kinderen op onze scholen daar zo goed mogelijk op voorbereiden. Welke vaardigheden, attitudes en kennis hebben we straks nodig? Wat is zinvol en bruikbaar? Wat is absoluut nodig en wat is onnodig? Hieronder staat hierover het een en ander beschreven.

#### 3.1 SWOT-Analyse

In de onderstaande SWOT-analyse worden de belangrijkste sterke en zwakke punten van onze onderwijsorganisatie benoemd, samen met de belangrijkste kansen en bedreigingen. Over deze SWOT is uitgebreid gesproken in de hele organisatie; in de teams, in het medezeggenschapsorgaan, in hiervoor georganiseerde bijeenkomsten tussen de locatieleiders en de directeur/bestuurder. Uit alle reacties is de gemene deler gekozen voor wat betreft het schoolplan voor Stichting OOK: dit is op macroniveau. In de schoolplannen van de individuele scholen zijn de specifieke SWOT's beschreven: op microniveau.

SWOT staat voor Strength, Weakness, Opportunities en Threats.

Dit leggen wij uit als:

- Strength: kans op succes, er kan iets en wij kunnen dat;
- Succes wordt bedreigd (weakness): er kan iets niet, maar we hebben verweer;
- Succes laten liggen (opportunities): er zijn mogelijkheden maar we hebben geen antwoord;
- Kans op falen (threats): we worden bedreigd en we kunnen ons niet verdedigen.

De eerste twee genoemden (strength en weakness) zien we als interne factoren; de laatste twee (opportunities en threats) als externe. Verder willen we Strength koppelen aan Opportunities en Weakness koppelen aan Threats. De centrale vraag die we ons keer op keer willen stellen is: 'what is the problem we have to solve?'.

Domein	Strength / Opportunities	Weakness / Threats
Passend onderwijs	Elke school heeft de basisondersteuning helder beschreven en kan de ondersteuning daadwerkelijk bieden: het onderwijs past daadwerkelijk zoveel als mogelijk.	De ondersteuningsprofielen per school zijn te weinig gedifferentieerd (meer van hetzelfde); er is een toename van kinderen die extra ondersteuning nodig hebben; een meer onderzoekende houding; de vraag 'wat heeft dit kind nodig' moet centraal staan.
Talentontwikkeling	Het belang van het aanspreken en ontwikkelen van de verschillende talenten van kinderen met als uitgangspunt dat elk kind talenten heeft.	Talenten worden niet direct herkend en gestimuleerd, waardoor kinderen minder presteren dan van hen verwacht mag worden.
21 <sup>st</sup> Century Skills	Kinderen die nu in groep 1 instromen gaan in pakweg 2035 solliciteren naar hun eerste baan: wij kunnen hen toerusten voor de wereld van straks.	Kunnen wij een inschatting maken van wat de kinderen in 2035 nodig hebben; hebben wij een toekomstbeeld?

Domein	Strength / Opportunities	Weakness / Threats
Digitalisering	Het onderwijs heeft de opdracht dat in 2020 negen van de tien scholen digitaal leermateriaal gebruiken, waarbij het uitgangspunt is dat digitalisering een middel is en geen doel.	Er zijn zorgen over het waarborgen van de privacy van de kinderen.
Levensbeschouwing	Er is een sterk aanbod specifiek voor onze organisatie ontwikkeld voor levensbeschouwelijk onderwijs, hieraan zijn ook de burgerschapscompetenties gekoppeld, maar ook cultuureducatie.	Veranderende waarden en normen in de samenleving, religieus extremisme, vandalisme, bedreiging, verruwing en discriminatie worden manifester in onze samenleving.
Integraal personeelsbeleid	De in 2014 afgesproken cao bevat vele elementen hiervan: duurzame inzetbaarheid, professionalisering, vermindering van de werkdruk.	Gebrek aan engagement, performance en veranderingsbereidheid en – vaardigheid.
Duurzaam integraal personeelsbeleid	Schoolleiders en leerkrachten voorbereiden op 2017 cq. 2020: het schoolleiders- en lerarenregister en 30% leerkrachten met een academische pabo of master.	Gebrek aan engagement, performance en veranderingsbereidheid en – vaardigheid.
Arbo-beleidsplan	Als onderdeel van het IPB is er een systematische aandacht voor goede werkomstandigheden (RI&E) en het zo laag mogelijk houden van het percentage ziekteverzuim.	Medewerkers handelen niet volgens het arbo-beleidsplan; er is een niet-consistent ziekteverzuim.
Leerlingaantallen	De leerlingaantallen kunnen groeien door de differentiatie in onderwijsconcepten en het bieden van passend onderwijs; Kampen is een krimpneutrale gemeente.	Het bieden van sterk en veelzijdig levensbeschouwelijk onderwijs kan een antwoord zijn op, met name, het christelijk onderwijs.
Opbrengstgericht werken	Het bewust, cyclisch en systematisch werken met als doel de grootst mogelijke opbrengsten; het maken van heldere analyses; het stellen van ambitieuze doelen per kind.	De opbrengsten onvoldoende analyseren en vertalen in concrete acties/ambities voor elk kind.
Ouderbetrokkenheid	Elk kind heeft recht op een goede samenwerking tussen school en ouders, hiermee wordt bedoeld een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking.	De leerkrachten zien de ouders niet als partners; de ouders zien niet het belang en de meerwaarde van educatief partnerschap.
Pedagogische taak	De kern van ons onderwijs wordt gevormd door onze pedagogische opdracht: met elkaar kinderen begeleiden tot ontwikkelde mensen; sociaal verantwoordelijk en met een eigen identiteit.	In de ander een bedreiging zien, zonder met en van elkaar te leren.

Domein	Strength / Opportunities	Weakness / Threats
Integraal handelen en denken	In samenspraak met de voorscholen en het voortgezet onderwijs doorlopende leer- en ontwikkellijnen realiseren.	Denominatie-doorbrekend denken en handelen.
Samenwerken met andere bestu(ur)en	Onderzoeken van de mogelijkheden hiervoor, met als doel het werkveld te vergroten, meer mogelijkheden te creëren, meer mobiliteit te hebben, kennis te delen. Hierbij wordt ook buiten de gemeentegrenzen gekeken.	Geen instemming van de bevoegde gezagen of medezeggenschapsraden.
Huisvesting	Door de decentralisatie van het buitenonderhoud is het nodig om met een actueel meerjaren- onderhoudsplan te werken.	De middelen die vanuit de rijksoverheid voor buitenonderhoud beschikbaar gesteld worden, zijn niet toereikend.
Huisvesting	De scholen van Stichting OOK huisvesten in integrale educatieve voorzieningen en/of mfa's.	De samenwerking met de andere gebruikers in het gebouw komt niet tot stand.
Bewegingsonderwijs	De opdracht en wens is om kinderen twee lessen per week bewegingsonderwijs aan te bieden, met een sterke voorkeur naar drie uren per week.	Onvoldoende leerkrachten die bevoegd zijn om bewegingsonderwijs te geven en de beschikbaarheid van gymzalen.
Public Relations	Zowel intern als extern wordt een communicatieplan opgesteld; communicatie gebeurt volgens een format, gestructureerd.	Naar aanleiding van incidenten wordt gecommuniceerd, zonder structuur.

### 3.2 Conclusie van de SWOT-analyse

Uit de analyse komt naar voren dat het goed gaat met Stichting OOK. Er liggen veel kansen in het verschiep, die ertoe bijdragen dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen en een passend onderwijsaanbod krijgen. Door de schaalgrootte kunnen veel zaken centraal aangestuurd, gecoördineerd of gefaciliteerd worden, maar ook is er volop gelegenheid voor collegiale consultatie en ondersteuning op alle niveaus.

### 3.3 De missie – waar staan we voor \* De visie – waar gaan we voor

Inspirerend voor Stichting OOK is Ubuntu: ik ben omdat wij zijn.... Ubuntu is een humanistische filosofie uit Afrika, die draait om toewijding en relaties tussen mensen onderling.

*Een langere definitie, zoals gebruikt door aartsbisschop Desmond Tutu (1999):*

*"Iemand met Ubuntu staat open voor en is toegankelijk voor anderen, wijdt zich aan anderen, voelt zich niet bedreigd door het kunnen van anderen omdat hij of zij genoeg zelfvertrouwen put uit de wetenschap dat hij of zij onderdeel is van een groter geheel en krimpt ineen wanneer anderen worden vernederd of onderdrukt."*

Wij constateren dat de neiging bestaat om bezig te zijn met het onderwijs van gisteren, dat kan immers als vertrouwd, veilig en comfortabel aanvoelen. Maar wij willen uit onze comfortzone treden; bezig zijn met de toekomst; onontgonnen gebieden verkennen, out of the box denken. Daarom zal de slogan:

**“ Met lef en liefde samen op weg”**

onze leidraad zijn.

### Kernwaarden

Kernwaarden zijn in principe de belangrijkste waarden voor en van een organisatie (maar ook van een individu). Kernwaarden zijn dus basisvoorwaarden: het zijn waarden die de grondvesten zijn van de keuzes die we maken als organisatie. Kernwaarden zitten eigenlijk al in de genen van de organisatie. Het zijn de punten waar we als organisatie op drijven, de basiswaarden op grond waarvan besluiten worden genomen. En waarop je dus als organisatie en als medewerker op aangesproken kan worden. Kernwaarden bepalen dus de mogelijkheden die een organisatie zichzelf geeft; ze vormen de basis, het fundament op grond waarvan alternatieven bekeken kunnen worden en van waaruit keuzes worden gemaakt. En, wat nog veel belangrijker is, dit fundament bepaalt of medewerkers kunnen werken binnen hun organisatie op een manier die bij hen past en die hen energie geeft. Die voor energie of passie zorgt, voor betrokkenheid en voor bevlagenheid.

### Wij geloven in de kracht van samen

Stichting Openbaar Onderwijs Kampen is een krachtig samenwerkingsverband van openbare scholen met een eigen identiteit en visie. Door samen aan ambities te werken, kunnen we kansen beter benutten en meer bereiken. Samen werken, samen leren en samen ontwikkelen.

### Wij zijn continue in ontwikkeling en beweging

Stichting Openbaar Onderwijs Kampen wil als organisatie blijven leren en werken aan kwaliteit van ons onderwijs. Een leven lang leren, dat geldt voor onze leerlingen en ook voor onze medewerkers. Daardoor kunnen wij kwaliteit van onderwijs blijven leveren en krachtig ons eigen pad en ambities blijven volgen.

### Wij tonen vakbekwaamheid, lef en liefde

Binnen Stichting Openbaar Onderwijs Kampen werken vakbekwame en betrokken medewerkers. Want goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leraren voor de groep. Hun vakkennis, pedagogische-didactische kwaliteiten en hun gedrevenheid maken dat leerlingen zich uitgedaagd voelen om het beste uit zichzelf te halen. Aandacht en liefde voor de leerling en het vak. En lef om te vernieuwen, om in te springen op wat echt nodig is en om buiten kaders te denken.

### Wij bouwen aan een waardenrijke samenleving

Stichting Openbaar Onderwijs Kampen staat open voor ieder kind en ouder en elke medewerker ongeacht hun levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst of seksuele geaardheid. Door kennis te nemen van andere culturen en de ontmoeting aan te gaan met andersdenkenden werken we aan een brede ontwikkeling van onze leerlingen en leren ze van jongs af aan respect te hebben voor andere levensovertuigingen, geloven en culturen. Sociaal emotionele vaardigheden, actief burgerschap, kennis van de wereldgodsdiensten, culturele en filosofische kennis maken onderdeel uit van onze levensbeschouwelijke vorming. Daarmee ontwikkelen we kinderen tot betere wereldburgers.

De betekenis die wij in dit strategisch plan aan visie geven is: de weloverwogen mening over zaken en hoe zich naar onze mening zouden moeten ontwikkelen. Door het hebben van een visie is er een duidelijk beeld van wat wij willen dat er in de toekomst gaat gebeuren. Daar kunnen we dan op anticiperen. Of de toekomstvisie ook daadwerkelijk uitkomt, weten we nu nog niet, maar we zullen er alles aan doen om de gestelde doelen, idealen/dromen te halen.

De kinderen die onze scholen bezoeken willen we leren om te gaan met de wereld om hen heen. Een wereld waarin zij kunnen samenwerken en overleggen, waarin zij beseffen hoe ze hun talenten kunnen inzetten, waarin zij een eigen plek kunnen innemen. Maar ook een duurzame wereld, zodanig dat zij op de planeet aarde kunnen voortleven. Wij willen dat kinderen zich kunnen ontwikkelen tot wereldburgers. Niet alleen als cognitie, maar meer nog als partners.

Er is naar onze mening veel overeenkomst tussen het ontwikkelen van wereldburgerschap en het ontwikkelen van sociale competenties. Wereldburgerschap is de mondiale component van sociale competenties.

Sociale competenties betekenen voor ons:

- houdingen ontwikkelen
- vaardigheden aanleren
- kennis verwerven
- leren reflecteren.

Kinderen ontwikkelen hun sociale competenties al doende tijdens het spelen en werken. De kring waarin zij sociale competenties ontwikkelen wordt steeds breder:

- bewust en verantwoordelijk omgaan met jezelf
- bewust en verantwoordelijk omgaan met mensen om je heen
- bewust en verantwoordelijk deelnemen aan de samenleving (democratisch burgerschap)
- bewust en verantwoordelijk omgaan met de mondiale omgeving (wereldburgerschap).

Het primair onderwijs zien wij als vernieuwend, het voortgezet onderwijs als meer behoudend. Daarin hebben wij als primair onderwijs iets te doen. Zo zou de leerkracht van groep 8 gedurende de eerste maanden van het schooljaar kunnen participeren op het voortgezet onderwijs. Kennis nemen van elkaars werelden en tegelijkertijd het kind zacht laten landen op de nieuwe school.

### 3.4 Imago

Een goed imago is een waardevol iets dat het verdient om gekoesterd te worden. De imago-behartiging vinden wij dan ook van groot belang. Wij constateren dat ons imago sterk veranderend is.

De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat onze scholen van oorsprong deels stonden in achterstandswijken. Ze waren laagdrempelig en daardoor gemakkelijk toegankelijk voor alle culturen, religies en afkomst. De imago's van de scholen waren heel divers: variërend van de beste school van Kampen tot aan de school waar alle zorgleerlingen terecht konden. Inmiddels is er een ontwikkeling geweest: de wijken waar de scholen staan zijn gerenoveerd, er zijn nieuwe woningen gebouwd en een nieuwe populatie kwam in de scholen. Een andere belangrijke reden voor het veranderde imago zijn de onderwijsconcepten van de verschillende scholen: bij Stichting OOK valt voor ouders en kinderen iets te kiezen, is er onderscheidend onderwijs.

De bevolking van Kampen kijkt positief naar deze ontwikkelingen. Het merk "OOK-school" is krachtiger geworden en straalt gezamenlijkheid uit. Stichting OOK heeft zich een duidelijke plek in Kampen verworven; is in alle gremia een serieuze en betrouwbare gespreks- en samenwerkingspartner. Al met al een positieve ontwikkeling.

#### Verbeterpunten met betrekking tot het imago

Hierin spelen organisatiegedrag, organisatiecommunicatie en symboliek van de organisatie een rol. Het is van belang dat Stichting OOK in directe verbinding staat (en blijft staan) met haar omgeving: hoe wordt het onderwijs vorm gegeven, welke rol hebben ouders/verzorgers in de school, hoe zijn de contacten met andere scholen, etc. Niet alleen de directie heeft hierin een belangrijke taak, maar zeker ook de schoolleiders. Zij zullen zich de netwerkgedachte meer en meer eigen moeten maken en van daaruit handelen. Actief communiceren zowel intern als extern. Het PR- en marketingbeleid zal aangescherpt worden en consistentier ingezet. De huisstijl van Stichting OOK zal in alle imago-uitingen herkenbaar moeten zijn; hierin zal een standaardisatie ingevoerd gaan worden.



### 3.5 Strategische doelen/ondernemersdoelen

#### Professioneel en transparant:

- Goed onderwijs, goed bestuur
- Publieke verantwoording
- School actief in de maatschappelijke omgeving
- Instandhoudingsbeleid, groei van 5%

#### Onderlinge betrokkenheid:

- Betrokkenheid van ouders
- Betrokkenheid van leerlingen
- Alle medewerkers en ouders ambassadeurs van het openbaar onderwijs
- Samenwerking tussen scholen onderling.

#### Onderwijs:

- Goed onderwijs
- Opbrengstgericht werken
- Onderscheidende onderwijskundige vernieuwingsconcepten
- Passend onderwijs voor ieder kind
- Openbare identiteit
- Actief burgerschap
- GVO/HVO
- Belangrijke rol voor ICT
- 

#### Personeel:

- Professionele leerkrachten voor ieder kind
- Actieve en vitale medewerkers
- Laag verzuimpercentage
- Bewust personeelsbeleid
- Werving en selectie
- Vervangingspool met inachtneming van de wet Werk en Zekerheid
- Mobiliteit
- Talenten benutten (loopbaan-interesse)
- Bekwaamheidsdossier/portfolio
- Voortdurende professionalisering via de Stichting OOK-Academy (e-learning)

#### PR en communicatie:

- Verbeteren imago
- Vergroting marktpositie
- Een helder PR- en communicatiebeleid
- Maatschappelijk ondernemerschap
- Wijkgerichtheid
- Communicatie met ouders; ambassadeurschap van ouders voor de Stichting OOK
- Heldere en duidelijke profilering van de Stichting als collectief; per school een marketingplan
- Horizontale dialoog met stakeholders in casu de voorscholen en het voortgezet onderwijs
- Organiseren en onderhouden van een krachtig netwerk
- Positieve uitstraling

#### Huisvesting:

- Aantrekkelijke, goed onderhouden schoolgebouwen
- Weerspiegeling van het geboden onderwijsconcept
- Uitdagende en verzorgde buitenruimtes
- Veilige schoolgebouwen
- Binnenklimaat en hygiëne (frisse scholenconcept)
- Vanuit het gemeentelijke IHP: vorming van IKC's



### Financiën:

- Financieel gezonde organisatie
- Verantwoorde reserves
- Meerjaren-investeringsplan, afgestemd op de onderwijskundige visie
- Transparant systeem van planning en controle
- Analyse van de financiële risico's

## 4. Tactisch deel

Hieronder wordt de algemene uitwerking van de deelbeleidsgebieden op stichtingsniveau beschreven.

### 4.1 Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid is gebaseerd op drie uitgangspunten met ieder een didactische en pedagogische component:

- ambitie: willen presteren moet de norm zijn
  - didactisch: de nadruk op inzicht- en waarom-vragen
  - pedagogisch: positief uitdagend en belonen/waarderen van prestatie
  - aanbod in een doorgaande lijn
- ambitie: groei naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van het kind
  - didactisch: afnemende sturing van het leerproces van de leerkracht
  - pedagogisch: het kind voelt zich erkend en op zijn plaats
  - aanbod in een doorgaande lijn
- ambitie: ruimte voor reflectie in de les
  - didactisch: lesstof in samenhang en betekenisvol aanbieden
  - pedagogisch: het kind voelt zich gekend en wordt aangesproken op zijn talenten
  - aanbod in een doorgaande lijn.

Op de OOK-scholen wordt het onderwijs vanuit verschillende onderwijsvernieuwingsconcepten aangeboden: Jenaplan-onderwijs, Daltononderwijs, 21<sup>st</sup> century education en vvto Engels. Onderwijsvernieuwingsconcepten passen duidelijk binnen het gevoerde beleid en worden zoveel als mogelijk gestimuleerd en gefaciliteerd. De scholen worden mede daardoor uitgenodigd om hiermee actief aan de slag te gaan. Een voorwaarde is wel dat het willen werken vanuit een onderwijsvernieuwingsconcept vanuit de teams zelf komt en volledig door hen gedragen wordt. Een eerste stap is altijd het opstellen van de kernwaarden per school.

Binnen Stichting OOK worden kinderen in staat gesteld om na te denken over hun eigen levensbeschouwelijke identiteit. Daarnaast leren ze begrip te hebben voor de ander. Kinderen leren zichzelf te zijn en met elkaar te leven. Stichting OOK biedt waardenrijk onderwijs voor alle kinderen in de lange traditie van Nederland als tolerant en beschaafd land. De OOK-scholen bieden een breed levensbeschouwelijk onderwijsaanbod, gebaseerd op de kernwaarden voor het openbaar onderwijs: iedereen is welkom, iedereen is benoembaar, waarden en normen, van en voor de samenleving, wederzijds respect en levensbeschouwing en godsdienst.

Een gezonde leefstijl zal meer en meer een grotere plaats binnen ons onderwijs krijgen: bewegingsonderwijs, een gezonde geest in een gezond lichaam en vitale kinderen. Elke OOK-school wil een gezonde school zijn. Zo zal drie keer per week de kleine pauze hap uit groente of fruit moeten bestaan en zal er tussen de lesmomenten door meer bewogen worden, immers uit onderzoek is gebleken dat lang zitten ongezond is.

Het netwerkdenken en -handelen zal in de looptijd van dit schoolplan versterkt en uitgebreid worden. De ander is nodig om zelf te kunnen leren; dat is van belang voor de kinderen, maar zeker ook voor de professionals in de school, de OOK-scholen onderling en Stichting OOK in haar omgeving.

#### 4.1.1. Doelstellingen onderwijskundig beleid Stichting OOK

Aan het einde van de periode 2015-2019 heeft Stichting OOK de onderstaande doelen bereikt op onderwijskundig beleid:

- Op alle scholen wordt goed onderwijs gegeven dat resulteert in goede opbrengsten en waarbij alle scholen scoren boven het landelijk gemiddelde volgens de inspectienormen.
- Stichting OOK hanteert onderscheidende onderwijskundige vernieuwingsconcepten, waarbij aandacht wordt besteed aan;
  - Passend onderwijs voor ieder kind
  - Openbare identiteit
  - Actief burgerschap
  - Godsdienstige- en Humanitaire vorming (GVO/HVO)
  - Belangrijke rol voor ICT

#### 4.2 Kwaliteitszorg

Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg zijn de hoofdlijnen genoemd in dit strategisch plan en de individuele schoolplannen richtinggevend voor de kwaliteit van ons onderwijs. Het doel van ons kwaliteitsbeleid is: de kwaliteit van ons onderwijs bewaken, vasthouden en waar nodig verbeteren.

We willen:

- zicht hebben en houden op de kwaliteit van alles wat gebeurt
- goede kwaliteit behouden
- kwaliteit die niet goed genoeg is verbeteren
- relevante derden (ouders, raad van toezicht, inspectie enzovoort) zicht geven op de kwaliteit.

Dit impliceert dat de scholen binnen Stichting OOK een ondersteuningsprofiel hebben, waarin beschreven is welke kunde er is ten aanzien van onderwijsbehoeften, welke ambities er zijn ten aanzien van onderwijsbehoeften en wanneer de school verwijst ten aanzien van onderwijsbehoeften. Het handelingsgericht werken (maar misschien nog veel meer het handelingsgericht denken) is hierbij volledig geïntegreerd. Scholen bieden maatwerk voor zowel meer- als minderbegaafde kinderen en hebben een sluitend zorg-/ondersteuningssysteem met een goede communicatie naar de ouders. Verder bieden de scholen mogelijkheden voor verschillende leerstijlen, werkvormen, strategieën en samenwerkingsvormen. Door onszelf met regelmaat de vraag te stellen 'doen we de goede dingen en doen we de goede dingen goed?' tijdens onder andere de evaluaties van de zorg, groepsbesprekingen, locatieleiders overleg en in de MR-vergaderingen worden onze doelstellingen aangescherpt, die vervolgens moeten worden gerealiseerd.

We hebben het idee dat het systeem van kwaliteitsverbetering en -bewaking nog meer kan worden verankerd in de organisatie. We zullen de komende jaren de momenten dat we de kwaliteit van het onderwijs evalueren en bezig zijn met de kwaliteitszorg vaker benoemen en zichtbaar maken. Om dit te bereiken maken we gebruik van de kwaliteitskaarten van Kwintoo en Driedee online. De locatieleiders en de intern begeleiders zullen trainingen volgen op het gebied van kwaliteit.

De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem. De werkzaamheden zijn onder andere:

- aansturen van de kwaliteitszorg
- bewaken van de relatie met de missie van de school, met de financiën en met de kwaliteit van de medewerkers
- ervoor zorgen dat iedereen zich betrokken voelt bij het proces van de kwaliteitszorg
- bewerkstelligen dat *good practices* met elkaar gedeeld worden.

Voor de leerkrachten en andere teamleden geldt dat hun houding wordt gekenmerkt door voortdurende zorg voor kwaliteit van ons onderwijs; *a never ending story*. Hierbij worden steeds antwoorden gezocht op de vragen: waar staan we voor (wat is onze visie en handelen we in de intentie van de visie), hoe bereiken we dat (plannen), wat kan beter (analyseren van de opbrengsten) en hoe verankeren we de kwaliteit (borging)?

Het schoolplan maakt deel uit van de beleidscyclus op schoolniveau en vormt tegelijkertijd een instrument voor het kwaliteitsbeleid. Het mag duidelijk zijn na het lezen van dit schoolplan: ons streven is om binnen ons onderwijs te voldoen aan de kerndoelen. Er is tevens beschreven hoe we trachten deze doelen te halen. Naast het streven naar het behalen van genoemde doelen is het uiteraard van groot belang na te gaan of deze doelen ook worden gehaald. We zullen ons dan ook regelmatig de vraag moeten stellen of we de dingen die we doen ook goed doen. Wat zijn de opbrengsten van ons onderwijs?

Daarin kunnen we onderscheid maken tussen twee componenten: interne kwaliteitszorg (door de school zelf) en externe kwaliteitszorg (door derden en/of Inspectie).

Door middel van de volgende instrumenten bewaken we de interne kwaliteitszorg:

- digitaal leerlingvolgsysteem
- de gesprekkencyclus voor medewerkers
- klassenbezoeken aan de hand van een kijkwijzer
- vergaderingen, zoals teamvergaderingen, locatieleiders overleg, ib-overleg.

Het is van groot belang dat het team zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en dat stappen die genomen worden om de kwaliteit te verbeteren door iedere betrokkene wordt gedragen. We evalueren ons onderwijs op individueel (leerling/leerkracht) en op schoolniveau. We vinden het belangrijk om hierbij instrumenten te gebruiken die valide en betrouwbaar zijn.

In het beleidsplan Passend Onderwijs op stichtingsniveau en het ondersteuningsprofiel op schoolniveau staat uitgebreid beschreven hoe wij aan elk kind een passend onderwijsaanbod doen en hoe we de resultaten daarvan monitoren, evalueren en bijsturen (volgens de PDCA-cyclus in de HGW-structuur). Om te voorkomen dat we een plan in een plan schrijven, verwijzen we hier naar deze stukken.

Op leerkrachtniveau wordt aan kwaliteit gewerkt door middel van:

- POP-gesprekken
- Functioneringsgesprekken
- Klassenbezoeken
- Beoordelingsgesprekken
- Nascholing
- Coaching.

En op schoolniveau:

- We hebben de afgelopen jaren structureel de aandacht gevestigd op kwaliteitszorg. Diverse onderwerpen hebben we zo onder de aandacht gebracht. Ze hebben ook daadwerkelijk geleid tot verbetering. Toch zijn we niet tevreden over het gebruik van dit kwaliteitsinstrument. Daarom zijn we in 2015 overgegaan tot een ander instrument (Kwintoo en Driedee).
- Stellen van beleidsvoornemens en prioriteiten in de beleidsvoornemens binnen het Schoolbeleidsplan: het formuleren van verbeterpunten en beleidsvoornemens op zich is al een stap naar optimalisering van kwaliteitszorg. Voortdurende evaluatie zal moeten leiden tot inzicht of de beleidsvoornemens ook echt zijn uitgevoerd en of ze voor het gewenste resultaat hebben gezorgd. De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor het waarborgen van coördinatie van de inspanningen, zorg dragen voor het verantwoordelijkheidsgevoel van elke betrokken leerkracht en verantwoording naar raad van toezicht en Inspectie.

De externe kwaliteitszorg richten wij als volgt in:

Ouders zijn voor ons een serieuze gesprekspartner. We zien hen als educatief partner; bondgenoot. We halen leerpunten uit de feedback die ze geven bij de gesprekken over hun kind(eren), uit tevredenheidsonderzoeken, mr-vergaderingen, ouderraadvergaderingen enzovoort. Minimaal één keer per vier jaar wordt een oudertevredenheidsonderzoek gehouden. Door middel van dit onderzoek krijgen we een beeld van hoe ouders tegen onze school aankijken en waarderen. De uitslag wordt door de school geanalyseerd en er wordt een plan van aanpak opgesteld. Dit alles wordt met de

directeur/bestuurder in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad besproken. De uitslag van de enquête kan leiden tot verbeterpunten en/of actie door de medezeggenschapsraad en het team.

Met de VO-scholen, waarvan wij de toeleveranciers zijn, hebben wij een structurele overlegstructuur. Maar ook delen we kennis en dragen we de kinderen warm over. Met de voorscholen, die in een aantal gevallen op onze scholen gehuisvest zijn, willen we graag invulling gaan geven aan het actieplan 'Geef kinderen de ruimte' (Wet Experimenteer Ruimte) om kinderen van 0 tot 12 jaar zoveel als mogelijk een doorgaande leer- en ontwikkellijn aan te kunnen bieden, zonder tegenstrijdige of overbodige wet- en regelgeving.

#### 4.2.1. Doelstellingen kwaliteitszorg Stichting OOK

In de zorg voor kwaliteit streven wij de volgende doelen na:

- zicht krijgen en houden op de kwaliteit van alle aandachtsgebieden binnen Stichting OOK, zowel wat betreft de proceskant (leiderschap, personeelsmanagement, beleid/strategie, middelenmanagement, management van processen) als ook de productkant (resultaatgebieden als uitstroomcijfers en waardering door doelgroepen) = kwaliteitszorg
- ervoor zorgen dat goede kwaliteit behouden blijft, geborgd wordt = kwaliteitsbewaking
- kwaliteit die niet goed genoeg is planmatig verbeteren = kwaliteitsverbetering.

Het nadrukkelijk streven is, dat aan het einde van de periode 2015-2019 Stichting OOK deze doelen bereikt heeft.

Medewerkers zijn onlosmakelijk verbonden aan de kwaliteitszorg; dit geeft dan ook invulling aan de meer mensgerichte, sociaal-culturele aspecten die nodig zijn om een organisatie goed te laten functioneren. Het is de cirkel (inspireren-mobiliseren-waarderen-reflecteren) van de menselijke maat. Inspireren is het prikkelen van de geest, het genereren van nieuwe ideeën, het creëren van een gevoel van betrokkenheid en uitdaging. Het elkaar enthousiast maken voor de bestaansredenen van de organisatie, haar positie en kracht.

Het ontwikkelen van een toekomstperspectief en ontdekken van de mogelijkheden tot verbeteren en vernieuwen.

Mobiliseren is het benutten van de inspiratie; het aanwenden en ontwikkelen van de capaciteiten en kwaliteiten van alle betrokkenen in en rond de organisatie (medewerkers, klanten, partners en bestuurders), om het toekomstperspectief, de doelstellingen en plannen van de organisatie te realiseren.

Waarderen betekent dat de leiding in overleg met de medewerkers en andere betrokkenen bepaalt wat werkelijk van waarde is in het licht van haar missie en visie. Waarderen betekent ook oog en respect hebben voor elkaars rol en bijdrage. Het beantwoorden van de behoeften van medewerkers aan erkenning voor gepleegde inspanningen en behaalde resultaten in lijn met de doelstellingen van de organisatie.

Reflecteren betekent de tijd nemen om terug te kijken op de resultaten die behaald zijn en de manier waarop dat is gebeurd. Het doel is op basis daarvan te leren. Reflectie kan plaatsvinden op diverse niveaus: het individu, het schoolteam of Stichting OOK als geheel.

Reflecteren omvat ook het spiegelen met anderen. De tijd nemen om met elkaar te overdenken en te bespreken waar het nu eigenlijk allemaal om ging, wat goed gaat, waar de zorgen zitten, wat er mogelijk of moeilijk is, was of zal worden. Het vraagt om een open cultuur waarin de dialoog hierover gevoerd wordt in het besef dat dit bijdraagt aan het verwezenlijken van ambities, dan wel het bouwen aan een mooie toekomst. En waarin met bezieling, inspiratie en motivatie voor en van een ieder die bij Stichting OOK is betrokken, wordt samengewerkt.

We maken gebruik van de zogenaamde PDCA-circle van de Amerikaan Walter Edward Deming: Plan-Do-Check-Act. Het cyclische aspect geeft aan dat we niet stilstaan, maar in beweging zijn en blijven. Dat we een dynamische organisatie zijn. De PDCA-circle is in al onze activiteiten ingebed.

Bij onze zorg voor kwaliteit gaan we uit van een samenhangend geheel van factoren die de kwaliteit van de organisatie bepalen, daarom spreken we ook van een integraal kwaliteitsbeleid.

### 4.3 Inspectie

De inspectiebezoeken en -rapporten geven een duidelijk beeld van de scholen. Naast een beoordelingsinstrument is het voor ons ook een zelf-evaluatie. Het rapport van de Inspectie kan voor ons aanleiding zijn tot het opstellen van verbeterpunten en/of het borgen van de sterke punten.

### 4.4 Personeelsbeleid

De aandacht voor personeelsbeleid in het onderwijs is de laatste jaren sterk toegenomen. Enerzijds vanwege de verwachte lerarentekorten (de onderwijssector is immers de meest vergrijsde sector van de Nederlandse economie), anderzijds vanwege het vergroten van de professionele kwaliteit van de leraren. Er zijn diverse actieplannen verschenen ('basis voor presteren', 'beter presteren', 'leraar 2020-een krachtig beroep'), maar ook bestuursakkoorden tussen de PO-raad en het ministerie van OCW en de agenda van de PO-raad 'in tien jaar naar de top', waardoor wij ons laten inspireren. Het werken aan een professionele organisatie staat centraal, waarbij Human Resource Management (HRM), ofwel Integraal Personeelsbeleid (IPB) het uitgangspunt is.

In het reeds geformuleerde Integraal Personeelsbeleid staan de doelstellingen en uitgangspunten beschreven; in de looptijd van dit schoolplan zal het Integraal Personeelsbeleid geëvalueerd en waar nodig opnieuw geformuleerd worden. Zo zal er een concreter ziekteverzuimplan gemaakt worden, maar zal ook het managementmodel (het creëren van een flexibele schil) verder ontwikkeld worden.

Uitgaande van een Duurzaam Integraal Personeelsbeleid (medewerkers zullen langer vitaal moeten kunnen blijven en functioneren) zal er een structuur voor de gesprekken vastgesteld worden, zal er gestreefd worden naar een meer evenredige verhouding mannen/vrouwen en een leeftijdsbewust personeelsbestand. Ook zal actief nagedacht worden over interne arbeidsmobiliteit. Onderzoek heeft uitgewezen dat een professionele organisatie met een transparante bedrijfsvoering voor medewerkers een belangrijke voorwaarde is om zich prettig en gewaardeerd te voelen; dit is voor Stichting OOK dan ook het uitgangspunt voor het IPB. De professionele infrastructuur zal verder uitgezet, verdiept en ingevuld worden. Van medewerkers wordt gevraagd eigenaar van hun leer-/ontwikkelproces te zijn; zo zal er voor hen vanuit de Stichting OOK –academie een via e-learning flexibel, een naar eigen keuze en behoefte ingericht aanbod zijn. Sleutelbegrippen zijn presteren, vitaliseren, reflecteren, structuur, aanwezigheid, professionaliteit. Dit alles bezien vanuit de gedachten dat ook medewerkers moeten kunnen schitteren.

#### 4.4.1. Doelstellingen Personeelsbeleid Stichting OOK

Aan het einde van de periode 2015-2019 heeft St. OOK de onderstaande doelen bereikt op personeelsbeleid:

- Stichting OOK heeft een laag verzuimpercentage door het opstellen en uitvoeren van een nieuw ziekteverzuimbeleid.
- Stichting OOK hanteert een integraal (leeftijdsbewust) personeelsbeleid waarbij aandacht wordt besteed aan:
  - Duurzaamheid/Vitaliteit
  - Professionele leerkrachten (professionalisering via Stichting OOK-Academy door middel van e-learning.
  - (Interne) Mobiliteit
  - Benutten van talenten (loopbaan-interesse)
- Op alle scholen wordt de gesprekkencyclus gehanteerd er uitgevoerd en hebben alle medewerkers een bekwaamheidsdossier/portfolio.
- Bij Stichting OOK is het managementmodel (schillen) ontwikkeld en uitgevoerd.
- Er is een procedure voor werving en selectie van nieuwe personeelsleden.

## 4.5 Marketing en communicatiebeleid

Stichting OOK neemt een centrale plaats in in de samenleving van Kampen/IJsselmuiden. Het openbaar onderwijs heeft een duidelijke plek en doet een onderscheidend onderwijsaanbod, met respect voor een ieders afkomst. Voorbeeldgedrag, communicatie en symboliek van de organisatie hebben hierin een rol.

Vragen als:

- wat zijn onze kernwaarden
- wat willen we uitstralen
- hoe geven we gestalte aan de 'iedereen is welkom'-gedachte, etc.

zijn regelmatig onderwerp van gesprek. De OOK-scholen willen complementair aan elkaar zijn, daarbij gebruikmakend van elkaars expertise.

Daarnaast wil de Stichting OOK aandacht geven aan milieu, mens en maatschappij; wij maken bewuste keuzes om een balans te bereiken tussen People, Planet en Profit. Nu en in de toekomst. Door zeer kritisch te kijken naar bijvoorbeeld het energieverbruik van de scholen, maar ook naar de materialen die we gebruiken. Wij willen de kinderen leren op een verantwoorde manier om te gaan met hun leefomgeving en daarin zullen wij als volwassenen hen het goede voorbeeld moeten geven.

### 4.5.1 Communicatie

Ook Stichting OOK is een onderwijsorganisatie met veel doel- en publieksgroepen en dat maakt de communicatie niet eenvoudig. Omdat een communicatieplan voor de nodige structuur zorgt, zal er in de looptijd van dit strategisch beleidsplan een plan ontwikkeld worden, waarin onder meer beschreven staat hoe met de interne en externe communicatie wordt omgegaan. Voor de juistheid van de formuleringen zal een gespecialiseerde tekstschrijver bij de tot stand koming betrokken worden.

### 4.5.2. Doelstellingen marketing- en communicatiebeleid Stichting OOK

Aan het einde van de periode 2015-2019 heeft Stichting OOK de onderstaande doelen bereikt op het gebied van marketing- en communicatiebeleid:

- Het imago van Stichting OOK is verbeterd, heeft een positieve uitstraling en de marktpositie is vergroot.
- Stichting OOK heeft een helder PR- en communicatiebeleid.
- Stichting OOK heeft een actieve communicatie met ouders (ambassadeurschap)
- Iedere school binnen de stichting heeft een eigen marketingplan.
- Er is een horizontale dialoog met stakeholders in casu de voorscholen en het voortgezet onderwijs.
- Stichting OOK organiseert en onderhoudt een krachtig netwerk, werkt aan maatschappelijk ondernemerschap en is wijkgericht.

## 4.6 Financieel beleid

Stichting OOK is een financieel gezonde stichting, met verantwoorde reserves. Voor de looptijd van dit strategisch beleidsplan zal een meerjaren investeringsbegroting gemaakt gaan worden, alsook een meerjaren onderhoudsbegroting. Immers sinds 2015 is het buitenonderhoud gedecentraliseerd van de gemeenten naar de scholen en hierop zal door Stichting OOK beleid ontwikkeld gaan worden.

### 4.6.1. Doelstellingen financieel beleid Stichting OOK

Aan het einde van de periode 2015-2019 heeft Stichting OOK de onderstaande doelen bereikt op financieel beleid:

- Stichting OOK is een financieel gezonde organisatie met verantwoorde reserves.
- Stichting OOK heeft een meerjaren-investeringsplan dat afgestemd is op de onderwijskundige visie.
- Er is een transparant systeem van planning en controle op het financieel beleid.
- De financiële risico's zijn inzichtelijk gemaakt.



## 4.7 Huisvesting

Alle schoolgebouwen waarin de scholen van Stichting OOK gehuisvest zijn verkeren in een goede conditie en zien er onderhouden en verzorgd uit. Dat neemt niet weg dat er op huisvestingsgebied wensen zijn: de ene school wil graag een verbeterde buitenruimte, de ander een nieuw interieur (passend bij het onderwijsconcept), etc. Deze wensen worden besproken, geïnterpreteerd en verwerkt in een meerjaren investeringsbegroting of een meerjaren onderhoudsbegroting. Omdat de leerlingaantallen groeien is er bij de OOK-scholen nagenoeg geen leegstand. In een aantal scholen van Stichting OOK is een peuterspeelzaal of kinderdagverblijf gevestigd. Dit vanuit de educatieve voorziening-gedachte.

### 4.7.1. Doelstellingen huisvesting Stichting OOK

Aan het einde van de periode 2015-2019 heeft Stichting OOK de onderstaande doelen bereikt op het gebied van huisvesting:

- Alle scholen binnen Stichting OOK hebben aantrekkelijke, goed onderhouden en veilige schoolgebouwen die een weerspiegeling geven van het geboden onderwijsconcept.
- De scholen hebben uitdagende en verzorgde buitenruimtes.
- Het frisse scholenconcept wordt op iedere school gehanteerd, dat wil zeggen een goed binnenklimaat en er wordt aandacht besteed aan een goede hygiëne.
- Stichting OOK zorgt voor een verbinding tussen de gemeentelijke Integraal Huisvestingsplan, waarbij wordt gestreefd naar de vorming van Integrale Kindcentra.

## 4.8 Beleidsvoornemens

In de tabel hieronder zijn alle strategische doelstellingen schematisch weergegeven en verdeeld over de komende schooljaren.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>1. Onderwijskundig beleid</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op alle scholen wordt verrassend goed onderwijs gegeven wat resulteert in goede opbrengsten en waarbij alle scholen scoren boven het landelijk gemiddeld volgens de inspectienormen.</li> <li>• Stichting OOK hanteert onderscheidende onderwijskundige vernieuwingsconcepten, waarbij aandacht wordt besteed aan;               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Passend onderwijs voor ieder kind</li> <li>○ Openbare identiteit</li> <li>○ Ontwikkeling cultuurbeleid</li> <li>○ Actief burgerschap</li> <li>○ Godsdienstige- en Humanitaire vorming (GVO/HVO)</li> <li>○ Belangrijke rol voor ICT</li> </ul> </li> </ul>	X	X	X	X
	X	X	X	X

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>2. Kwaliteitszorg</b>				
Kwaliteitsbepaling (zicht hebben en houden op de kwaliteit van alle aandachtsgebieden binnen Stichting OOK)	X	X	X	X
Kwaliteitsbewaking: ervoor zorgen dat goede kwaliteit behouden blijft en geborgd wordt binnen Stichting OOK	X	X	X	X
Kwaliteitsverbetering: Kwaliteit die niet goed genoeg is planmatig verbeteren	X	X	X	X
<b>3. Personeelsbeleid</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stichting OOK heeft een laag verzuimpercentage door het opstellen en uitvoeren van een nieuw ziekteverzuimbeleid.</li> <li>• Stichting OOK hanteert een integraal (leeftijdsbewust) personeelsbeleid waarbij aandacht wordt besteed aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Duurzaamheid/Vitaliteit</li> <li>○ Professionele leerkrachten (professionalisering via St. OOK Academy door middel van e-learning.</li> <li>○ (Interne) Mobiliteit</li> <li>○ Benutten van talenten (loopbaan-interesse)</li> </ul> </li> <li>• Op alle scholen wordt de gesprekkencyclus gehanteerd er uitgevoerd en hebben alle medewerkers een bekwaamheidsdossier/portfolio.</li> <li>• Bij Stichting OOK is het managementmodel (schillen) ontwikkeld en uitgevoerd.</li> <li>• Er is een procedure voor werving en selectie van nieuwe personeelsleden</li> </ul>	X			
	X	X	X	
		X		
			X	X
		X		
<b>4. Financieel beleid</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stichting OOK is een financieel gezonde organisatie met verantwoorde reserves.</li> <li>• Stichting OOK heeft een meerjaren-investeringsplan dat afgestemd is op de onderwijskundige visie.</li> <li>• Er is een transparant systeem van planning en controle op het financieel beleid.</li> <li>• De financiële risico's zijn inzichtelijk gemaakt.</li> </ul>	X	X	X	X
		X		
	X			
	X	X	X	X

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>5. Marketing- en communicatiebeleid</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Het imago van Stichting OOK is verbeterd, heeft een positieve uitstraling en de marktpositie is vergroot.</li> <li>Stichting OOK heeft een helder PR- en communicatiebeleid.</li> <li>Stichting OOK heeft een actieve communicatie met ouders (ambassadeurschap)</li> <li>Iedere school binnen de stichting heeft een eigen marketingplan.</li> <li>Er is een horizontale dialoog met stakeholders in casu de voorscholen en het voortgezet onderwijs.</li> <li>Stichting OOK organiseert en onderhoudt een krachtig netwerk, werkt aan maatschappelijk ondernemerschap en is wijkgericht.</li> </ul>	X X X	X X	X X	
<b>6. Huisvestingsbeleid</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle scholen binnen Stichting OOK hebben aantrekkelijke, goed onderhouden en veilige schoolgebouwen wat een weerspiegeling is van het geboden onderwijsconcept.</li> <li>De scholen hebben uitdagende en verzorgde buitenruimtes.</li> <li>Het frisse scholenconcept wordt op iedere school gehanteerd, dat wil zeggen een goed binnenklimaat en er wordt aandacht besteed aan een goede hygiëne.</li> <li>Stichting OOK zorgt voor een verbinding tussen de gemeentelijke Integraal Huisvestingsplan, waarbij wordt gestreefd naar de vorming van Integrale Kindcentra.</li> </ul>	X X	X		X

## 5. Operationeel deel: jaarplan 2015 – 2016/2016 - 2017

	Stichting OOK						
Periode	Schooljaar 2015-2016/2016-2017						
Beleidssterrein	Onderwijs						
Oriëntatie		Invoering			Evaluatie	Borging	
Indicator (doel)	Norm	Aanzet Acties en betrokkenen	Middelen/ Materialen	Financiën	Instrument	Evaluatiedatum	document
1. Op alle scholen wordt goed onderwijs gegeven wat resulteert in goede opbrengsten.	Op of boven landelijke gemiddelde bij de eindtoets	D_B Loc-leiders IB leerkrachten	toets		Team Management team	jaarlijks	jaarverslag
2. Op alle scholen is een nieuw plan voor cultuureducatie ontwikkeld.	Elke school	D-B Loc-leiders CC-ers		subsidie	team	Juni 2017	Plan
3. OP alle scholen is een gezamenlijk ICT beleid ontwikkeld		D-B Loc leiders Extern bureau		10000	Team Management team	Juni 2017	Plan
4. Het team passend onderwijs is in staat hulpvragen van leerkrachten en leerlingen voldoende te beantwoorden	Geringe uitstroom SBO SO	Team passend onderwijs			Management team	jaarlijks	Beleidsplan Jaarverslag
5. er is een boven schoolse voorziening voor extra slimme kinderen gerealiseerd.		Team passend onderwijs D-B		15000	Team passend onderwijs	Juni 2017	Plan

School	Stichting OOK						
Periode	Schooljaar 2015-2016/2016-2017						
Versie							
Beleidssterrein	Personeel						
<b>Oriëntatie</b>		<b>Invoering</b>			<b>Evaluatie</b>	<b>Borging</b>	
<b>Indicator (doel)</b>	<b>Norm</b>	<b>Aanzet Acties en betrokkenen</b>	<b>Middelen/ Materialen</b>	<b>Financiën</b>	<b>Instrument</b>	<b>Evaluatiedatum</b>	<b>document</b>
1. Stichting OOK heeft een laag verzuimpercentage	5%	D-B Locatieleiding			Management team	Juni 2017	Man. rapportage
2. Stichting OOK heeft de nieuwe cao geïmplementeerd		D-B locatieleiding			Management team team	Juni 2017	beleidsnotitie
3. De gesprekken cyclus heeft haar huidige gesprekkencyclus vernieuwd.		D-B locatieleiding			Management team team	Juni 2017	beleidsnotitie
4. Het team OOK is verder ingevuld.	6 FTE	D-B			Management team	Juni 2017	Man. rapportage
5. Het professionalisering instrument "OOK jij leert via OOK is ingevoerd.		D-B	Cadenza	5000	Management team	Juni 2016	scholingsnotitie



School	Stichting OOK						
Periode	Schooljaar 2015-2016/2016-2017						
Versie							
Beleidssterrein	Marketing/ Communicatie						
Oriëntatie		Invoering			Evaluatie	Borging	
Indicator (doel)	Norm	Aanzet Acties en betrokkenen	Middelen/ Materialen	Financiën	Instrument	Evaluatiedatum	document
1. Het deelname percentage van OOK is toegenomen.	5% t.o.v 2014	Scholen					Man Rapportage
2. Elke school heeft een content agenda met communicatiemomenten.	Alle scholen	Loc leiders	Voorbeeld Agnes	2500	Management team	Juni 2017	contentagenda
3. Stichting OOK heeft een algemeen Communicatieplan		D-B Extern bureau		2500	Management team	Juni 2017	plan
4. Iedere school heeft binnen de stichting een eigen marketingplan.							
5. De communicatie met de voorscholen vindt plaats.	Alle scholen	Loc leiders				Juni 2017	schoolplan
6. Stichting OOK organiseert relevante informatiemomenten voor personeel en ouders.	3 per jaar	D-B Loc-leiders				Juni 2017	jaarverslag

	Stichting OOK						
Periode	Schooljaar 2015-2016/2016-2017						
Versie							
Beleidssterrein	Kwaliteitszorg						
<b>Oriëntatie</b>	<b>Invoering</b>				<b>Evaluatie</b>	<b>Borging</b>	
<b>Indicator (doel)</b>	<b>Norm</b>	<b>Aanzet Acties en betrokkenen</b>	<b>Middelen/ Materialen</b>	<b>Financiën</b>	<b>Instrument</b>	<b>Evaluatiedatum</b>	<b>document</b>
De locatieleiders volgen de cursus Flitsbezoeken	Allen behalen certificaat	Cedin Locatieleiders D-B	Dreidee	3000		Jaarlijks	Jaarplan
Managementscholing "moment van de waarheid"	certificaat	Cedin Locatieleiders D-B		8000		Juni 2016	Jaarplan
Presentatie schoolresultaten voor feedback		D-B locatieleiders	Driedee		Managementteam	jaarlijks	Jaarplan Driedee
Alle scholen werken met kwaliteitskaarten van Kwintoo	2 per jaar	Locatieleiding D-B	Kwintoo		Managementteam	Jaarlijks	Jaarplan
Beleidsplan passend onderwijs		D-B Locatieleiding Team passend onderwijs			Managementteam	Jaarlijks	
Basis arrangement voor alle scholen		Inspectie D-B				November 2016	
Enquête ouders leerkrachten	Respons 40% ouders 75% personeel	D-B	Parnassys		Managementteam GMR RVT	2016-2017	Jaarplan

School	"Naam school"						
Periode	Schooljaar 2015-2016/2016-2017						
Versie							
Beleidsterrein	Financiën/huisvesting						
Oriëntatie		Invoering			Evaluatie	Borging	
Indicator (doel)	Norm	Aanzet Acties en betrokkenen	Middelen/ Materialen	Financiën	Instrument	Evaluatiedatum	document
1. Stichting OOK heeft een goede kwartaalrapportage.	4x per jaar	D-B Akorda				Juni 2017	Man. rapportage
2. Stichting OOK heeft haar meerjarig onderhoudsplan geactualiseerd.						Juni 2017	MOP
3. De schoolrekeningen in beheer zijn in kaart gebracht en opgenomen in het algemene financiële beleid.		D-B locatieleiders			Management team	Juni 2017	jaarverslag
4. Het meerjarig investeringsplan is opgesteld.		D-B locatieleiders			Management team	Juni 2017	Plan
5. Er is een contract voor dagelijks onderhoud gerealiseerd.		D-B				Juni 2016	Contract





## 6. Vaststelling

Hierbij stelt de raad van toezicht van Stichting OOK het strategisch beleidsplan 2015-2019 vast.

Namens de raad van toezicht Stichting OOK

Plaats : Kampen  
Datum : .....  
Naam : .....  
Handtekening : .....  
Functie : .....

Hierbij verklaart de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van Stichting OOK in te stemmen met het strategisch beleidsplan 2015-2019

Namens de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van Stichting OOK

Plaats : Kampen  
Datum : .....  
Naam : .....  
Handtekening : .....  
Functie : .....