

Strategisch beleidskader

Planthofscholen



RACI	Wie (Rol)
Uitvoerder	E.S.P. van Kranenburg, directeur-bestuurder
Verantwoordelijke	Bestuur stichting De Planthof
Adviseur	KOC Diensten / VGS
Te informeren partijen	TH bestuur, GMR, MR

Document status	Definitief.
Vaststellingsdatum	10-12-2020
Geldig tot	10-12-2024
Opslaglocatie	P:\TH-DB-LD-ID-GMR-MR\Documenten Planthof getekend

Toezichthoudend bestuur	Instemmingsaanvraag	<i>Handtekening indien van toepassing</i>
Advies afhandeldingsdatum	10-12-2020	
Instemmingsdatum		

GMR	Adviesaanvraag	<i>Handtekening indien van toepassing</i>
Advies afhandeldingsdatum	01-01-2021	
Instemmingsdatum		

MR	Adviesaanvraag	<i>Handtekening indien van toepassing</i>
Advies afhandeldingsdatum	01-01-2021	
Instemmingsdatum		
School	Alle Planthofscholen	

Identiteitsraad	N.V.T.	<i>Handtekening indien van toepassing</i>
Advies afhandeldingsdatum		
Instemmingsdatum		
School		

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
Ontstaansgeschiedenis	3
Naamgeving	3
Doel van de stichting	3
Het strategisch bestuursbeleidskader	4
2. Identiteit	4
Grondslag	4
Kernopdracht/missie	4
Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken	4
Kaders (specifieke bepalingen)	5
3. Algemeen	6
Bestuurlijk model	6
Bestuur en toezicht en relatie met management	6
Visie op de eigenheid per school	7
Toelating van scholen tot de stichting	7
Ontwikkelingen algemeen	7
Typering van de scholen en schoolspecifieke ontwikkelingen	8
Sterkte-zwakte analyse stichting*	9
Ambities 2019-2023	9
4. Onderwijs en resultaten	10
Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken	10
Kaders (specifieke bepalingen)	11
5. Personeel en organisatie	12
Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken	12
Kaders (specifieke bepalingen)	12
6. Communicatie	13
Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken	13
Kader (specifieke bepalingen)	13
7. Financieel beheer	14
Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken	14
Kader (specifieke bepalingen)	14
8. Huisvesting en inrichting	15
Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken	15
Kaders (specifieke bepalingen)	15
9. Tenslotte	16

1. Inleiding

Ontstaansgeschiedenis

Stichting De Planthof is opgericht op 1 augustus 2019. De Stichting is ontstaan door de fusie van twee éénpitterbesturen namelijk het bestuur van de School met de Bijbel te Gameren en het bestuur van de Juliana van Stolberg-school te Poederoijen.

De reden van de bestuurlijke fusie lag in de visie van beide besturen op de toekomst. Om kwaliteit op duurzame wijze te waarborgen is het noodzakelijk om tijdig te anticiperen op ontwikkelingen. Diverse zaken hebben geleid tot de beslissing om het bestuurlijk model aan te passen. Hierbij hebben zaken als expertise en de mate van beschikbaarheid van bestuurders een rol gespeeld. Het wordt steeds moeilijker om vrijwillige bestuurders te vinden die beschikken over de juiste kennis, ervaring en tijd om de functie invulling te geven. Daarnaast hebben overwegingen rond invulling van directievacatures en overig personeel, financiële en onderwijskundige continuïteit een rol gespeeld in de besluitvorming om te komen tot een bestuurlijke fusie. Mede door deze fusie kon er een betaald bestuurder worden aangesteld die, als directeur bestuurder, samen met het toezichthoudende bestuur het stichtingsbestuur vormt.

Beide scholen zijn vanuit een financieel gezonde situatie de samenwerking aangegaan.

Een belangrijk gegeven was en is het feit dat beide scholen zich herkende in elkaars identiteit en werkwijze.

Na een periode van zorgvuldig onderzoek en overleg met de achterban kon de bestuurlijke fusie op genoemde datum plaatsvinden.

Naamgeving

De naam "De Planthof" is ontleend aan een kanttekening die Hommius, de scriba van de Dorste Synode 1618-1619 deed in 'Het Schatboek' editie 1617 bij Zondag 38. Het Schatboek is een catechismusverklaring van Zacharias Ursinus, de opsteller van de Heidelbergse Catechismus. Hommius schreef, in huidig Nederlands vertaald:

'De scholen, die zijn als planthoven van de gemeente, waarin van jongs af aan de jonge mensen niet alleen in lezen en schrijven of enige andere eervolle kunsten, maar vooral in de kennis en vreze Gods onderwezen en grootgebracht moeten worden. Sommigen worden daarin vervolgens tot de kerkendienst voorbereid en bekwaam gemaakt, opdat er altijd bekwame mensen mogen zijn die men tot de kerkdienst zal kunnen gebruiken'

We zien hier een belangrijke lijn liggen naar wat er staat in de Bijbel in 1 Korinthiërs 3 vers 6 en 7. De strekking daarvan in relatie tot de scholen is, dat de leerkrachten werken in De Planthof van God en als opvoeders mogen en moeten planten (Bijbelverhalen vertellen), natmaken (dagelijks het gesprek aangaan over het dienen van de Heere en kinderen daarin voorleven) maar dat het God is die de wasdom, de vrucht daarover zal moeten en willen geven. Dan komen kinderen tot bloei. Daar is ook onze naam en missie aan ontleend:

'Stichting De Planthof voor Christelijk-Reformatorisch Onderwijs'
'waar kinderen groeien en bloeien'

Doel van de stichting

De stichting stelt zich ten doel het doen verstrekken van primair onderwijs overeenkomstig de in artikel 2 van de in de statuten genoemde grondslag, zonder daarbij het maken van winst te beogen. De stichting tracht dit doel te bereiken door het stichten en in stand houden van een of meer scholen voor primair onderwijs en door andere wettige middelen, welke aan het doel van de stichting bevorderlijk kunnen zijn.

De scholen van stichting De Planthof geven de leerlingen de Bijbelse boodschap mee, zoals die is gedefinieerd in de grondslag van de stichting: de Bijbel is Gods Onfeilbaar Woord. De stichting onderschrijft de Drie Formulieren van Enigheid, zoals die door de Synode van Dordrecht in 1619 zijn vastgesteld.

Wij inspireren de leerlingen om het christen-zijn in praktijk te brengen. Wij leren hen respect en begrip te hebben voor elkaar en voor mensen en culturen om hen heen. Bij stichting De Planthof zijn alle kinderen uniek. Iedereen voelt zich veilig. Op de scholen heerst een positief pedagogisch klimaat.

De scholen van stichting De Planthof vormen een lerende, professionele organisatie.

Alle medewerkers scheppen optimale voorwaarden, waardoor leerlingen goede resultaten behalen en creatieve, sociale en emotionele vaardigheden ontwikkelen. Samenwerking met alle betrokkenen is hierbij een randvoorwaarde.

Het strategisch bestuursbeleidskader

Dit strategisch bestuursbeleidskader dient als basis en richtinggevend document waarin de kaders worden aangegeven voor het uit te voeren beleid en handelen van de diverse stakeholders.

Binnen onze organisatie onderscheiden we de volgende bestuursdomeinen: *Identiteit, Onderwijs en resultaten, Personeel en organisatie, Communicatie, Financieel beheer en Huisvesting en inrichting*. Voor elk van deze domeinen worden uitspraken gedaan die aangeven wat de gewenste richting (situatie) is. Daarnaast worden kaders (specifieke bepalingen) voor het handelen van de uitvoerend bestuurder en de locatiedirecteur weergegeven. De richtinggevend uitspraken en de kaders kunnen, in combinatie met de voor de stichting en scholen geformuleerde ambities (strategische doelen), gebruikt worden bij het beoordelen van de beleidsplannen en van het gevoerde beleid.

2. Identiteit

Grondslag

Onder de grondslag verstaan we het geheel van richtinggevende principes en grondbeginselen. Het is het fundament, het kader, het uitgangspunt en daarmee richtinggevend voor het handelen van ieder die bij de scholen betrokken is.

Voor onze stichting en scholen is de **grondslag** als volgt geformuleerd:

De Heilige Schrift als het onfeilbare, onveranderlijke Woord van God, volgens de getrouwe overzetting daarvan uit de oorspronkelijke talen in de Nederlandse taal op last van de Hoogmogende Heren Staten-Generaal der Verenigde Nederlanden en volgens het besluit van de Nationale Synode, gehouden te Dordrecht in de jaren zestienhonderd achttien en zestienhonderd negentien. Daarbij onderschrijven we geheel en onvoorwaardelijk de Drie Formulieren van Enigheid, zoals deze zijn vastgesteld door voornoemde Synode.

Kernopdracht/missie

Onze kernopdracht (of missie) die voortkomt vanuit de grondslag is de blijvende beweegredenen van onze stichting en onderliggende scholen (waarom zijn we er als stichting en scholen) en reikt verder dan alleen resultaten behalen. De kernopdracht geeft aan wat we voor kinderen en ouders willen betekenen. De kernopdracht dient als kader, richting aangever en motivatie voor het handelen van ieder die bij de stichting en de scholen betrokken is.

Voor onze schoolorganisaties luidt de **kernopdracht** als volgt:

De scholen dragen er zorg voor, de haar toevertrouwde kinderen in overeenstemming met Gods Woord en de daarop gegronde belijdenisgeschriften te leiden, te vormen en hulp te verlenen en daarmee de grondslag te leggen voor het volgen van aansluitend voortgezet onderwijs. Zij hopen hiermee te bereiken dat de kinderen een zodanige basis mee krijgen dat zij ook nadat zij volwassen zijn geworden hun taak en opdracht in gezin, kerk en maatschappelijke samenleving zoeken te vervullen naar de eis van Gods Woord.

Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken

Identiteit wordt vorm gegeven door iedereen die binnen een organisatie een rol heeft, op welke manier dan ook. Toch is dat geen ongeleid proces. Het bestuur dient daar vorm en richting aan te geven.

Het bestuur stelt zich ten doel om als een goed rentmeester de zaken te behartigen, waarbij in de eerste plaats nadrukkelijk wordt gekeken naar het handhaven van de identiteit. De verantwoordelijkheid voor het verloop van het onderwijs op de scholen van de stichting wordt door het bestuur zeer serieus genomen.

Identiteit staat niet op zichzelf. Het is van invloed op onze waarden die de basis vormen (op de Bijbel gegrond) voor onze normen en gedragsregels. Dat betekent dat op alle terreinen van het onderwijs de identiteit herkenbaar en tastbaar is. Denk aan:

- Pedagogische aanpak
- Onderwijskundige aanpak
- Sociaal klimaat
- Vaststelling van de leerstof

Voor onze schoolorganisaties luidt de **visie** als volgt:

Schoolorganisaties waarin (ook op de langere termijn) onderwijs wordt gegeven op een zodanige wijze dat onze identiteit doorwerkt en gezien wordt in alle vakken en waarin de kinderen adequaat worden voorbereid voor het werken en leven in een sterk gesecculariseerde samenleving.

Voor onze schoolorganisaties zijn de volgende elementen bepalend: grondslag, kernopdracht/missie en visie. Ze vormen samen het referentiekader voor de schoolorganisaties; ze zijn tijdloos en onveranderlijk. De elementen zijn wel te onderscheiden, maar niet te scheiden.

Richtinggevende uitspraken

1. In de Bijbellessen wordt de grondslag in het bijzonder tot uitdrukking gebracht.
2. Daarnaast werkt de grondslag ook door in alle andere lessen en/of activiteiten.
3. De school wordt bezocht door leerlingen van wie de ouders de grondslag van de school respecteren of onderschrijven.

Kaders (specifieke bepalingen)

Stichtingsniveau

- a) De uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) heeft minimaal 1x per jaar overleg met de (afzonderlijke) identiteitsraden, waarbij in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde komen: werving en selectie, ontwikkelingen op lokaal niveau, contact met plaatselijke kerken, de wijze waarop de identiteit op school wordt vormgegeven, enz.
- b) De uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) draagt de verantwoordelijkheid dat hij/zij zelf geen activiteiten, praktijken, besluiten, omstandigheden veroorzaakt noch toestaat die in strijd zijn met de grondslag van de stichting.

Schoolniveau

- c) De inhoud van het document 'Algemeen identiteitsprofiel van Stichting de Planthof' is geldend voor alle onder de stichting De Planthof vallende scholen.
- d) Naast het Algemeen identiteitsprofiel is er voor iedere school een schoolspecifiek identiteitsprofiel vastgesteld.
- e) Op de school van de stichting dient de Statenvertaling (zoals deze wordt uitgegeven door de Gereformeerde Bijbelstichting) gehandhaafd te blijven, alsmede de psalmberijming van zeventiendhonderd drie en zeventig (1773).
- f) Het toelatingsbeleid dient gebaseerd te zijn op de grondslag van de school.
- g) De aanmelding dient te verlopen overeenkomstig de door het bestuur vastgestelde procedure.
- h) Iedere schooltijd wordt geopend en gesloten, naast gebed, met het zingen van een psalm.
- i) Per groep zal op minimaal 3 dagen in de week een Bijbelles worden gegeven.
- j) De Bijbellessen dienen te worden gegeven volgens het overdrachtsmodel (de leerkracht heeft een centrale en sturende rol en draagt waarden en normen over).
- k) In elke Bijbelles moet de ernst van het leven, de twee mogelijke bestemmingen na dit leven, de grote persoonlijke levensvraag en de mogelijkheid en noodzaak tot bekering tot uitdrukking komen.
- l) Zaken waarvan de locatiedirecteur vermoedt, dat ze gevoelig kunnen liggen, worden vooraf besproken met de directeur-bestuurder (en waar nodig met de toezichthouders).
- m) In het schoolplan dient de identiteit van de organisatie, met in achtneming van het bovenstaande, verder uitgewerkt te worden.
- n) De doorwerking van de identiteit in de dagelijkse praktijk moet periodiek onderwerp van gesprek zijn binnen vergaderingen, teambijeenkomsten en scholingsmomenten.
- o) De locatiedirecteur draagt de verantwoordelijkheid dat hij/zij zelf geen activiteiten, praktijken, besluiten, omstandigheden veroorzaakt noch toestaat die in strijd zijn met de grondslag van de school.
- p) Identiteit dient een vast bespreekpunt te zijn tijdens de periodieke functioneringsgesprekken.
- q) Leerkrachten dienen in het lesgeven, maar ook in hun gedrag en uiterlijk, te laten zien, dat zij van harte instemmen met het ondertekende identiteitsdocument.
- r) Wanneer er signalen komen van ouders van ontevredenheid betreffende de identiteit gaat de locatiedirecteur daarover met hen in gesprek.
- s) Elke leerkracht krijgt minimaal één keer in de twee jaar bezoek van twee leden van de Identiteitsraad en minimaal één keer in de twee jaar bezoek van een lid van een toezichthoudend bestuurslid samen met de uitvoerend bestuurder. Daarnaast bezoekt de locatiedirecteur in het kader van de gesprekkencyclus het personeelslid jaarlijks. Na afloop van elk bezoek wordt door de bezoekende bestuurders een gesprek met de leerkracht of andere medewerker gevoerd waarbij ook de identiteit wordt besproken. Uitgangspunt is dat de Bijbellessen waar mogelijk worden bijgewoond en besproken.

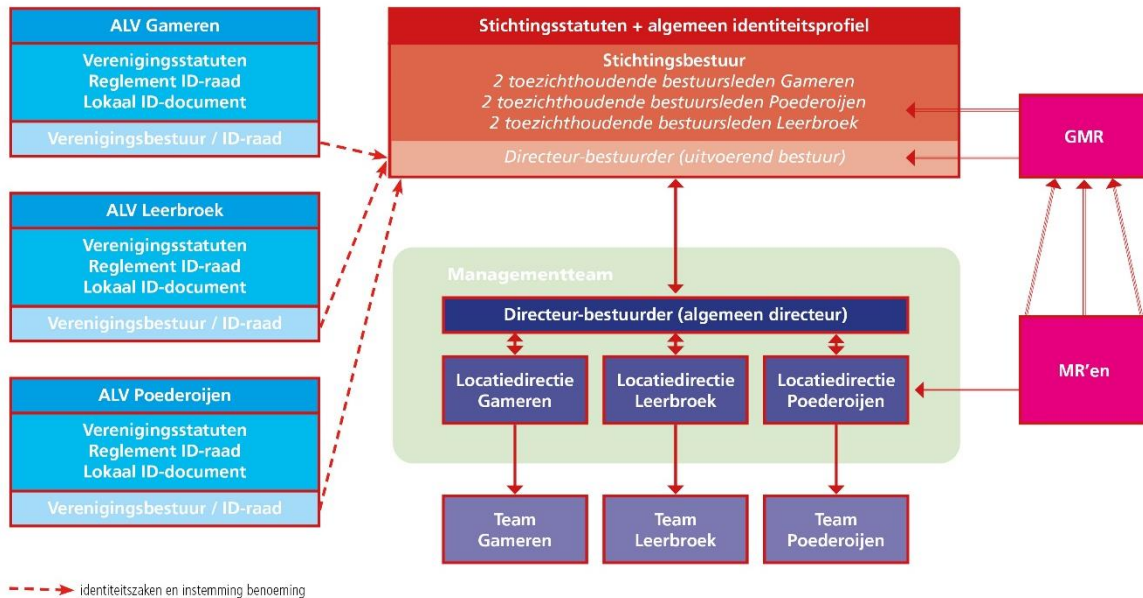
Identiteitsgerelateerde kaders voor het personeel worden uitgewerkt bij het domein Personeel.

3. Algemeen

Bestuurlijk model

Onderstaand schema geeft aan hoe de organisatiestructuur van De Planthof is opgebouwd per 1-1-2021.

Organogram nieuwe situatie De Planthof



Bestuur en toezicht en relatie met management

Het bestuur van De Planthof bestaat uit 7 personen, waarvan 6 toezichthoudende bestuurders en 1 uitvoerend bestuurder. Samen vormen zij het bevoegd gezag en zijn zij werkgever. Het bestuur benoemt en verleent ontslag.

Toezichthoudend bestuur

Vrijwel alle taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn door het toezichthoudend bestuur gemandateerd aan de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) die samen met de locatiedirecteuren het MT (managementteam) van de Planthof vormt.

De toezichthoudende bestuurders houden door de zogenaamde Q-rapportages toezicht op de uitvoering van het werk door de directeur-bestuurder.

Uitvoerend bestuur

De uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) is gemandateerd voor vrijwel alle bestuurlijke taken. Hij behartigt samen met de locatiedirecteuren de belangen van De Planthof. De directeur-bestuurder is bestuurlijk aanspreekpunt voor de achterban.

Managementteam van De Planthof

De directeur bestuurder vormt samen met de locatiedirecteuren het managementteam van stichting De Planthof. Zij komen periodiek bijeen in een directieberaad en zullen onderling taken afstemmen op basis van verantwoordelijkheid, kennis en ervaring.

GMR en MR

De Medezeggenschapsraden en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad hebben hun eigen statuut en reglement conform de wettelijke eisen. Het Stichtingsbestuur werkt optimaal samen met de GMR en de scholen werken nauw samen met de MR.

Verenigingsbestuur of Identiteitsraad

Voor elke bij De Planthof aangesloten school blijft de Schoolvereniging met haar leden bestaan. De Verenigingen kennen hun eigen besturen. Deze besturen beheren het Verenigingsvermogen en de communicatie met de leden

binnen de ALV. Daarnaast heeft het Verenigingsbestuur als ID-raad een belangrijke plaats bij het bewaken van de lokale identiteit en lokale kleur en aangelegenheden van de eigen school. Bij het werven en aanstellen van onderwijspersoneel en personeel van de Kinderopvang is de ID-raad nauw betrokken.

Taken en rollen

Hoe binnen de stichting vorm gegeven wordt aan bestuur en toezicht en aan de relatie en communicatie met het management en hoe daarbij de verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden verdeeld zijn, wordt uitgewerkt in onder andere de volgende documenten:

- Statuten Stichting De Planthof
- Code Goed Bestuur
- Managementstatuut
- Strategisch beleidskader Stichting De Planthof
- Overzicht indicatoren en strategische doelen (format)
- Q-rapportage en beleidsvorming (format)
- Format Agenda bestuursvergadering Stichting De Planthof
- Kaart toezichthoudende bestuursleden (VTBH)
- Kaart uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) (VTBH)
- Kaart locatiedirecteur (VTBH)

Visie op de eigenheid per school

Omdat iedere school zijn eigen ontstaansgeschiedenis heeft, heeft ook elke school er recht op uniek te zijn binnen stichting De Planthof. Per school kunnen andere randvoorwaardelijke behoeften zijn waardoor de scholen onderling kunnen verschillen. Binnen de kaders van de grondslag van de stichting en het daarbij behorende algemene identiteitsprofiel, kan de uitwerking van de identiteit op onderdelen verschillend worden ingevuld. De identiteitsraad en de opgestelde identiteitsprofielen spelen daarbij een bepalende rol.

Toelating van scholen tot de stichting

Stichting De Planthof staat open voor het aansluiten van scholen met een vergelijkbare identiteit. Een school die het verzoek doet tot aansluiting bij het stichtingsbestuur, dient in te stemmen met de statuten en het algemeen identiteitsprofiel van stichting De Planthof. Zoals elders in dit document beschreven heeft De Planthof niet de ambitie om door te groeien tot een grote bestuurlijke organisatie. Bij een eventuele aanmelding zal de omvang van de organisatie ook een rol spelen in de besluitvorming tot toelating.

Ontwikkelingen algemeen

Onderwijsinspectie en bestuur

Met ingang van 1 augustus 2017 ligt de focus qua kwaliteit van de scholen van de onderwijsinspectie onderwijs op de besturen van de scholen in Nederland. Vroeger werd de kwaliteit gemeten op scholen. Deze werden aangesproken op het ontbreken van een vereiste basiskwaliteit. Nu redeneert men dat de besturen moeten zorgen voor een juist kader waardoor de scholen een juiste prestatie overeenkomstig de wettelijke vereisten kunnen leveren. Besturen worden nu rechtstreeks aangesproken op de kwaliteit van de scholen. Als werkgever en dus als verantwoordelijke voor de kwaliteit van de verschillende scholen ligt daar de aansprakelijkheid. De verantwoordelijkheid van het bestuur is niet groter geworden, maar wordt wel nadrukkelijker benoemd en gemonitord.

Personeelstekorten

Het lerarentekort in het primair onderwijs wordt steeds meer zichtbaar. Scholen moet steeds meer moeite doen om het personeelsplaatje rond te krijgen. Voor de komende jaren wordt verwacht dat het lerarentekort oploopt. Vanuit de overheid worden veel maatregelen geïnitieerd om het tekort tegen te gaan. De Planthof zal zich maximaal inzetten om gekwalificeerd personeel in huis te halen en te houden.

Passend onderwijs

Passend onderwijs is een beleidsverandering, die uitgaat van het Ministerie van OCW. Het gaat erom dat alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen op school. Schoolbesturen hebben een ondersteuningsplicht. Dit betekent niet dat alle leerlingen naar een reguliere basisschool moeten. Per kind wordt gekeken waar het onderwijsaanbod het best passend is. Een regionaal netwerk van scholen moet een dekkend onderwijsaanbod hebben. Zo'n netwerk bestaat uit reguliere basisscholen, speciaal onderwijs en flexibele tussenvormen. Een voorbeeld van zo'n tussenvorm is een speciale klas in een reguliere school.

Met passend onderwijs wil de overheid bereiken dat:

- alle kinderen een plek krijgen die past bij de onderwijsondersteuningsbehoefte;

- een kind naar een gewone school gaat als dat kan;
- een kind naar het speciaal onderwijs gaat als intensieve begeleiding nodig is;
- scholen de mogelijkheden hebben voor onderwijsondersteuning op maat;
- de kwaliteiten en de onderwijsbehoefte van het kind bepalend zijn, niet de beperkingen;
- kinderen niet meer langdurig thuis komen te zitten, omdat er geen passende plek is om onderwijs te volgen.

De bij de Planthof aangesloten scholen zijn aangesloten bij verschillende Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. De Planthof ziet dat niet als een belemmering. Expertise en werkwijze van de verschillende Samenwerkingsverbanden kunnen een toegevoegde waarde opleveren voor beide scholen. Als het voor de efficiëntie in de toekomst zal blijken dat aansluiten bij één Samenwerkingsverband meer optimaal zal zijn, zal dit zorgvuldig besproken worden met de interne stakeholders.

Typering van de scholen en schoolspecifieke ontwikkelingen

Juliana van Stolbergschool in Poederloijen

Deze school is een reformatorische school met een open toelatingsbeleid. De leerling populatie bestaat uit kinderen uit het dorp Poederloijen en voor een deel uit kinderen afkomstig uit omliggende dorpen.

Een overgroot deel van de kinderen komt uit kerkelijke gezinnen. Kinderen uit niet-kerkelijke gezinnen voelen zich ook thuis op school en worden door het personeel volledig gerespecteerd. Ook kinderen met een allochtone achtergrond zijn welkom en worden gerespecteerd.

De school zal de komende jaren gezien de prognoses wat teruglopen in leerlingaantal. De Planthof zal hierop tijdig anticiperen.

Binnen de school is er een Kinderopvang (Kibeo) gevestigd die een peuterspeelzaal exploiteert. In de peuterspeelzaal worden kinderen opgevangen van 2 tot 4 jaar. Ook kinderen met een VVE- indicatie kunnen hier terecht.

De Kinderopvangorganisatie zal geen concurrentie aangaan met de Kinderopvangorganisatie die in het dorp is gevestigd.

Het team bestaat uit overwegend jong personeel. De Planthof realiseert zich dat in dit gegeven kansen liggen maar ook bedreigingen. Door binnen een bestuur samen te werken met andere scholen kan er gemakkelijker mobiliteit plaatsvinden waardoor expertise gedeeld kan worden. Er zal altijd zorgvuldig worden nagegaan of en in hoeverre mobiliteit wenselijk en haalbaar is.

Het schoolgebouw verkeert in goede staat van onderhoud.

School met de Bijbel in Gameren

Deze school is een protestants- christelijke school met een open toelatingsbeleid. De school heeft een behoudend christelijk karakter. De leerlingpopulatie bestaat voornamelijk uit kinderen die in Gameren wonen. Enkele gezinnen komen uit de omgeving. Veel kinderen komen uit gezinnen die geen behoudend christelijke achtergrond hebben. Er wordt door het personeel op geen enkele wijze onderscheid gemaakt tussen kinderen met verschillende achtergronden. Elk kind mag er zijn.

De school zal de komende jaren gezien de geplande nieuwbouw groeien in leerlingaantal. De Planthof zal hierop tijdig anticiperen.

Binnen de school is er een Kinderopvang (Kibeo) gevestigd die een peuterspeelzaal exploiteert. In de peuterspeelzaal worden kinderen opgevangen van 2 tot 4 jaar. Ook kinderen met een VVE- indicatie kunnen hier terecht.

Het team bestaat uit zowel jongere als oudere personeelsleden. Dit geeft kansen binnen de organisatie waarbij wel geconstateerd moet worden dat, gezien de ontwikkelingen in het onderwijs, niet alle oudere leerkrachten de veranderingen kunnen bijhouden. De Planthof realiseert zich dat er ook binnen een team met grote verschillen in leeftijdsopbouw kansen en bedreigingen liggen. Een bestuur waarbij meerdere scholen zijn aangesloten kan voor deze problematiek meer tegenmoet komen aan de individuele behoeften van medewerkers.

De school is gehuisvest in een mooi authentiek gebouw wat geheel past in de prachtige dorpsomgeving. Hoewel het gebouw heel mooi en functioneel is, zullen we in het kader van het verduurzamingsbeleid van de overheid in de toekomst tegen problemen oplopen. Het mooie oude gebouw is voor een deel bouwkundig niet geschikt om aangepast te worden naar een gebouw dat voldoet aan de normen voor duurzaamheid die thans gelden in de toekomst nog worden aangescherpt.

Eben-Haëzerschool te Leerbroek

Deze school is evenals de School met de Bijbel te Gameren een protestants- christelijke school met een open toelatingsbeleid en een behoudend christelijk karakter. De leerlingpopulatie bestaat voornamelijk uit kinderen die in Leerbroek en omgeving wonen. Ook komen er enkele gezinnen uit de omliggende dorpen. De meeste kinderen komen uit gezinnen met een kerkelijke achtergrond. Er wordt door het personeel op geen enkele wijze onderscheid gemaakt tussen kinderen met verschillende achtergronden. Elk kind mag er zijn.

De school zal de komende jaren gezien de geplande nieuwbouw in Leerbroek langzaam groeien. De Planthof zal hierop tijdig anticiperen.

Binnen de school is er een Kinderopvang (Kibeo) gevestigd die een peuterspeelzaal exploiteert. In de peuterspeelzaal worden kinderen opgevangen van 2 tot 4 jaar. Ook kinderen met een VVE- indicatie kunnen hier terecht met ingang van medio 2021.

Het team bestaat uit zowel jongere als oudere personeelsleden. Dit geeft kansen binnen de organisatie waarbij wel geconstateerd moet worden dat, gezien de ontwikkelingen in het onderwijs, niet alle oudere leerkrachten de veranderingen kunnen bijhouden. De Planthof realiseert zich dat er ook binnen een team met grote verschillen in leeftijdsoopbouw kansen en bedreigingen liggen. Een bestuur waarbij meerdere scholen zijn aangesloten kan voor deze problematiek meer tegenmoet komen aan de individuele behoeften van medewerkers.

De school is gehuisvest in een gedateerd gebouw. Per D.V. augustus 2022 zal een nieuw schoolgebouw worden betrokken op een andere locatie dan de huidige locatie. De school zal meer centraal in het dorp komen te staan. Het nieuwe gebouw voldoet aan de zogenaamde ENG norm en frisse scholen klasse B.

Sterkte-zwakte analyse stichting*

Deze sterkte-zwakte analyse richt zich op het functioneren van bestuur en toezicht. De resultaten van de sterkte-zwakte analyses op schoolniveau zijn verwerkt in de schoolplannen.

Sterk (waar ligt onze kracht?)	Waar liggen kansen?
<ul style="list-style-type: none"> · Sterke bereidheid om samen te werken binnen de nieuwe structuur · Scholen staan er financieel gezien goed voor · Versterking van bestuur en toezicht door bundeling van bestuurlijke krachten/deskundigen · Worteling in de identiteit 	<ul style="list-style-type: none"> · Het kunnen inzetten van personeel met specifieke deskundigheden (bijv. vakleerkracht) op twee scholen · Gezamenlijke inhuur / inkoop · Uitbreiding van het aantal scholen van de stichting door de nieuwe (aantrekkelijke) structuur en daardoor vergroting van slagkracht
Zwak (wat vraagt nadrukkelijk verbetering?)	Waar liggen bedreigingen?
<ul style="list-style-type: none"> · Geconstateerde aandachtspunten liggen vooral op schoolniveau (zie daarvoor de huidige schoolplannen) 	<ul style="list-style-type: none"> · Te snelle groei van het aantal scholen in relatie tot het onvoldoende borgen van nieuwe werkwijzen · Personeelstekort waaronder Intern Begeleiders · Relatief veel zij-instromers

Ambities 2019-2023

Voor de komende periode (2019-2023) heeft de stichting (voor haar scholen) de volgende ambities geformuleerd:

1. Stichting(bestuur)sniveau

- De stichting wil groeien tot 4-6 scholen waarbij niet het aantal scholen leidend is maar waar vooral gekeken zal worden naar doelmatige besteding van middelen en praktische uitvoering van samenwerking in het kader van blijvende betrokkenheid van bestuurders op schoolniveau
- De (meerjaren)beleidsdocumenten voor de verschillende domeinen en de onderliggende uitwerkingen (zie document PDCA-overzicht documenten) zijn maximaal gelijkgetrokken en/of op elkaar afgestemd zonder dat de couleur locale in gevaar komt.
- Integratie en afstemming van de diverse documenten die gebruikt worden in het kader van de verantwoording: Q-rapportage, tabel met de indicatoren, strategisch beleidsplan en het managementstatuut.
- Doorgaande verantwoordingslijnen van de werkvloer naar het intern toezichtsorgaan.
- Specifieke aandacht voor doelmatige besteding van middelen.
- Een goed werkend managementteam op Planthofniveau.
- Doelgericht werkende scholen die resultaten behalen (op alle gebieden) die minimaal op het niveau liggen dat passend is bij de leerlingpopulatie.

2. School met de Bijbel in Gameren

In het schoolplan heeft de school de volgende ambities geformuleerd:

- *Zicht op ontwikkeling en afstemming*; We hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen en zijn vaardig om daar groepsgericht en kindgericht op af te stemmen.
- *Een ondersteunende zorgstructuur*; Onze zorgstructuur draagt er aan bij dat elk kind (tijdig) de juiste zorg krijgt.
- *Deskundige en betrokken medewerkers*; Het personeelsbeleid stimuleert de deskundigheid en betrokkenheid van de medewerkers.
- *Actueel leerstofaanbod*; Ons leerstofaanbod is actueel, uitdagend en voldoet aan de kerndoelen.

- *Gedegen kwaliteitszorg*; Een gedegen systeem van kwaliteitszorg houdt ons op koers. De ambities worden in het schoolplan nader geconcretiseerd (activiteiten, planning, doelen enz.).

3. Juliana van Stolbergschool Poederrijen

In het schoolplan heeft de school de volgende ambities geformuleerd:

- *Zicht op ontwikkeling en afstemming*; We hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen en zijn vaardig om daar groepsgericht en kindgericht op af te stemmen.
- *Een fijn leer- en leefklimaat*; We stimuleren en bevorderen positief gedrag van leerlingen zodat een sociaal en fysiek veilige omgeving gewaarborgd wordt.
- *Een ondersteunende zorgstructuur*; Onze zorgstructuur draagt er optimaal aan bij dat elk kind (zowel minder- als meer begaafd (tijdig) de juiste ondersteuning krijgt.
- *Deskundige en betrokken medewerkers*; Het personeelsbeleid stimuleert de deskundigheid en betrokkenheid van de medewerkers.
- *Actueel leerstofaanbod*; Een actueel en uitdagend leerstofaanbod met aandacht voor hoofd, hart en handen.
- *Gedegen kwaliteitszorg*; Een gedegen systeem van kwaliteitszorg houdt ons op koers.
- *Professioneel samenwerken*; Gemotiveerd, deskundig en betrokken werken we samen aan verdere schoolontwikkeling.

De ambities worden in het schoolplan nader geconcretiseerd (activiteiten, planning, doelen enz.).

4. Eben-Haëzerschool Leerbroek

In het schoolplan heeft de school de volgende ambities geformuleerd:

- *Zicht op ontwikkeling en afstemming*; We hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen en zijn vaardig om daar groepsgericht en kindgericht op af te stemmen.
- *Een fijn leer- en leefklimaat*; We stimuleren en bevorderen positief gedrag van leerlingen zodat een sociaal en fysiek veilige omgeving gewaarborgd wordt.
- *Een ondersteunende zorgstructuur*; Onze zorgstructuur draagt er optimaal aan bij dat elk kind (zowel minder- als meer begaafd (tijdig) de juiste ondersteuning krijgt.
- *Deskundige en betrokken medewerkers*; Het personeelsbeleid stimuleert de deskundigheid en betrokkenheid van de medewerkers.
- *Actueel leerstofaanbod*; Een actueel en uitdagend leerstofaanbod met aandacht voor hoofd, hart en handen.
- *Gedegen kwaliteitszorg*; Een gedegen systeem van kwaliteitszorg houdt ons op koers.
- *Professioneel samenwerken*; Gemotiveerd, deskundig en betrokken werken we samen aan verdere schoolontwikkeling.
- *Een eigen taalklas*; Door het organiseren van een eigen taalklas kunnen de NT2 kinderen de hoofdvakgebieden blijven volgen en wordt op een ander tijdstip Taalklas verzorgd.

De ambities worden in het schoolplan nader geconcretiseerd (activiteiten, planning, doelen enz.).

De concretisering/uitwerking van deze ambities, de wijze waarop daar op de scholen aan gewerkt wordt en welke resultaten daarbij gehaald worden, wordt uitgewerkt in het document *Meerjarenoverzicht beleidsvoering*, het verantwoordingsdocument *Q-rapportage en beleidsvorming* (de verantwoordingsrapportage) en in de beleidsplannen van de scholen.

** Aan de hand van de (bestuurlijke) zelfevaluaties, rapportages van administratiekantoor en onderwijsinspectie, externe audits (op stichtings- en op schoolniveau) en behaalde resultaten op de scholen zal de sterkte-zwakke analyse periodiek geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd worden. Dit kan tot gevolg hebben dat de ambities tussentijds bijgesteld worden.*

4. Onderwijs en resultaten

Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken

Kinderen kunnen zich het beste ontwikkelen in een vertrouwde en veilige omgeving. Daarvoor is nodig rust, ruimte, regelmaat, respect en reflectie (bezinning). Het onderwijskundig beleid kenmerkt zich door het streven naar optimale leerprestaties. Maar er wordt niet alleen geleerd met het hoofd, ook met hart én handen. Het onderwijskundig beleid is gericht op een goede ontwikkeling van kinderen op het sociaal-emotionele vlak en op het ontwikkelen van praktische vaardigheden bij de leerlingen. Ieder kind is waardevol en we hebben de plicht de kinderen aandacht te geven zodat ze met de hun geschonken gaven kunnen woekeren op het daarbij passende niveau. Op pedagogisch gebied streven we ernaar dat de opvoeding thuis, in de kerk en op school zoveel mogelijk één geheel vormen. Uit-

komen voor de identiteit is merkbaar in de omgang met elkaar. Dat betreft omgang onderling tussen personeelsleden, leerlingen, ouders maar ook mét elkaar: personeelsleden mét leerlingen en andersom, maar ook in contacten met ouders. Regels en afspraken die er zijn over de omgang met elkaar leveren een bijdrage aan de verhoudingen waarbij de sfeer en positieve benadering van grote invloed zijn. Gods Woord klinkt door in alle vakken en lessen. Er wordt aandacht besteed aan het Bijbelverhaal, het lezen van de Bijbel en het leren van psalmen. Het beleidsgebied Onderwijs wordt uitgewerkt in het schoolplan. Het schoolplan is het centrale werkdocument voor de directie en het team. In het schoolplan worden, gezien vanuit de dagelijkse onderwijspraktijk, de lijnen getrokken naar de beleidsgebieden personeel, huisvesting en financiën.

Richtinggevende uitspraken

1. Alle activiteiten worden uitgevoerd met inachtneming van de identiteit zoals hiervoor is aangegeven en met inachtneming van de pedagogische en onderwijskundige kaders.
2. Onze visie op onderwijs bepaalt hoe we omgaan met onderwijsvernieuwingen.
3. Naast de levensbeschouwelijke vorming en toerusting worden de leerlingen op cognitief, sociaal-emotioneel en expressief gebied gevormd.
4. Het op een respectvolle wijze omgaan met de medemens (o.a. leerkracht, medeleerling, ouders, bezoekers) wordt de leerlingen bijgebracht.
5. Alle leerlingen krijgen de ondersteuning die ze nodig hebben. Die ondersteuning is ingebed in het gehele curriculum.
6. De school zorgt systematisch voor behoud en verbetering van de kwaliteit van haar onderwijs.
7. De resultaten van de leerlingen en de sociale vaardigheden liggen op het niveau dat van hen mag worden verwacht.
8. De sfeer op school is veilig en ondersteunend voor alle leerlingen.
9. Het pedagogisch handelen van de leraren leidt tot een fysiek en psychisch veilige en ondersteunende leeromgeving.

Kaders (specifieke bepalingen)

Stichtingsniveau

- a) Zo mogelijk dient de (na)scholing gezamenlijk opgepakt te worden.
- b) De toezichthoudende bestuursleden leggen volgens een door de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) in overleg met de locatiedirecteur vastgesteld rooster periodiek lesbezoeken af. Dit doen ze samen met de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder). Elke leerkracht krijgt eens in de twee jaar een lesbezoek van een toezichthoudend bestuurslid samen met de directeur bestuurder.
- c) De leden van de identiteitsraad leggen volgens een door de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) in overleg met de locatiedirecteur vastgesteld rooster periodiek lesbezoeken af. Ze bezoeken dan bij nieuwe leerkrachten in ieder geval de Bijbelles.

Schoolniveau

- a) De richtinggevende uitspraken dienen uitgewerkt te worden in het schoolplan en in het veiligheidsplan.
- b) De onderwijspraktijk dient minimaal te voldoen aan de basiskwaliteit zoals die per kwaliteitsgebied en kwaliteitsstandaard is verwoord in het actuele toezichtskader van de onderwijsinspectie.
- c) Er wordt alleen gewerkt met door de uitvoerend bestuurder goedgekeurde methoden.
- d) Gebruikte methoden (inclusief aanvullende materialen) dienen in totaliteit aan de kerndoelen te voldoen.
- e) De pedagogisch-didactische aanpak en daarbij behorende (leer)middelen dienen actueel, adequaat en in overeenstemming te zijn met de identiteit.
- f) Met het leerstofaanbod moet worden bereikt dat de leerlingen voldoende zijn voorbereid op het vervolgonderwijs.
- g) De leraren moeten het onderwijsleerproces afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
- h) Het didactisch handelen van de leraren dient het leren van de leerlingen te ondersteunen en te stimuleren.
- i) Alle leerlingen dienen (binnen de grenzen van de mogelijkheden van de school) de ondersteuning te krijgen die zij nodig hebben om de gestelde doelen te realiseren.
- j) Meer-/hoogbegaafde leerlingen dienen op gestructureerde wijze aangepaste leerstof aangeboden te krijgen zodat zij gemotiveerd blijven zich in te spannen om wat nieuws te leren.
- k) Voor de meer praktisch ingestelde leerling dient er een passende aanpak te zijn.
- l) Leerlingplannen, groepsplannen, ontwikkelingsperspectieven en doelstellingen voor meer-/hoogbegaafden zijn vastgesteld en dienen conform de overeengekomen frequentie geëvalueerd te worden en bij ongewenste afwijkingen tot bijsturende acties te leiden die in de volgende evaluatie zichtbaar resultaat laten zien.
- m) De ontwikkeling van de resultaten dient nauwkeurig gevolgd te worden om onderpresteren tijdig te signaleren.

- n) De inzet van ICT dient een duidelijke bijdrage te vervullen in het realiseren van het voor de leerling gestelde einddoel waarbij er een duidelijke opdracht met betrekking tot het bijbels verantwoord omgaan met multi-media en educatie op dit gebied.
- o) In de omgang zowel tussen personeel en leerlingen, personeelsleden en leerlingen onderling moet er aandacht zijn voor een goede en respectvolle relatie.
- p) De leerlingen dienen gestimuleerd te worden om met elkaar samen te werken.
- q) De leerlingen dienen getraind te worden in het zich kunnen concentreren, het verkrijgen van inzicht, het behouden van overzicht en het zien van grotere verbanden en het kunnen structureren van informatie en eigen activiteiten.
- r) De school dient te werken volgens het vastgestelde veiligheidsbeleid, heeft een aanspreekpunt om pesten te voorkomen en te bestrijden en monitort de sociale veiligheid van leerlingen.
- s) Alle signalen van pestgedrag worden geregistreerd, opgevolgd en actief gemonitord tot een jaar nadat het desbetreffende kind heeft aangegeven niet meer gepest te worden.
- t) De lestijden en vrije dagen/vakanties voldoen aan de eisen van de inspectie en de lestijden en vrije dagen/vakanties gepubliceerd in de schoolgids worden nageleefd.
- u) Veranderingsvoorstellen dienen planmatig gedocumenteerd, uitgevoerd, geëvalueerd en indien nodig bijgesteld te worden.
- v) Kinderen dient respect voor het gezag bijgebracht te worden.
- w) De pedagogisch-didactische aanpak en daarbij behorende (leer)middelen zijn actueel, adequaat en in overeenstemming met de identiteit.
- x) In de omgang zowel tussen personeel en leerlingen, personeelsleden en leerlingen onderling dient er aandacht te zijn voor een goede relatie waarbij de gezagsverhouding in het oog wordt gehouden.
- y) Er dient een protocol te zijn voor het omgaan met moderne media bij het geven van het onderwijs.
- z) Er dient een pestprotocol te zijn.
- aa) Voor elke school dienen er op de school(populatie) afgestemde doelen (ambities) gesteld te worden die de in het toezichtkader van de onderwijsinspectie beschreven basiskwaliteit overstijgen.
- bb) Er is een intern en een extern vertrouwenspersoon aangesteld.
- cc) Er is een intern en een preventiemedewerker aangesteld.

5. Personeel en organisatie

Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken

Het is van belang dat op een school personeelsleden werkzaam zijn die de grondslag van de school van harte onderschrijven en daar in heel hun handel en wandel (leer en leven) uiting aan geven, terwijl ze tegelijkertijd deskundig zijn en voldoen aan de voor hun functies geldende vereisten.

Richtinggevende uitspraken

- 1) Benoemd worden personen die de grondslag van de school van harte onderschrijven en voldoen aan de vereisten zijn voor de betreffende functie.
- 2) Leer en leven is in overeenstemming met de grondslag van de school.
- 3) Benoemden verdiepen zich blijvend in de grondslag van de school.
- 4) Benoemden blijven bij in hun beroep door om- en bijscholing.
- 5) Seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, en geweld mogen in onze organisatie niet voorkomen.

Kaders (specifieke bepalingen)

Stichtingsniveau

- a) Het personeelsbeleid dient over de verschillende scholen waar mogelijk gelijk te zijn en ieder geval zo maximaal mogelijk op elkaar afgestemd te zijn.
- b) Voor het personeel zijn voorschriften in de volgende documenten kaderstellend:
 - wettelijke voorschriften;
 - cao Personeel Reformatorisch onderwijs;
 - personeelsbeleidsplan;
 - algemeen identiteitsprofiel;
 - schoolspecifiek identiteitsprofiel
- c) Waar mogelijk worden functies stichtingsbreed georganiseerd (b.v. vertrouwenspersoon (intern/extern), veiligheidscoördinator, Functionaris gegevensbescherming, enz.).
- d) De uitvoerend bestuurder (directeur-bestuurder) benoemt, schorst en ontslaat het personeel. Alleen hij kan aan de van de stichting uitgaande voorzieningen worden benoemd, die vooraf schriftelijk heeft verklaard in te stemmen met de grondslag en het doel van de stichting, omschreven in de artikelen 2 en 3 van deze statuten, zijn

functie in overeenstemming daarmee te vervullen, zich te verplichten zijn leven in te richten overeenkomstig de grondslag van de stichting en in zijn levenswandel een goed voorbeeld voor de kinderen te zijn. (Statuten artikel 9, lid 2).

- e) De uitvoerend bestuurder (directeur-bestuurder) neemt bij besluiten omtrent het in tweede lid van artikel 9 van de statuten van Stichting De Planthof bepaalde in acht hetgeen in het in artikel 5, negende lid van deze statuten genoemde reglement, alsmede hetgeen in het in artikel 8 (*over de Identiteitsraden, reglement identiteitsraad en identiteitsprofielen*) van deze statuten genoemde identiteitsprofiel dienaangaande is vastgelegd.
- f) Budgetten bedoeld voor scholing en duurzame inzetbaarheid dienen doelmatig gepland, besteed en bewaakt te worden.

Schoolniveau

- a) De richtinggevende uitspraken dienen te worden uitgewerkt in een personeelsbeleidsplan.
- b) Bij benoeming, schorsing en ontslag wordt de leden van de identiteitsraad betrokken overeenkomstig hetgeen daarover vastgelegd is in de statuten en het reglement van de identiteitsraad.
- c) In het personeelsbeleidsplan moet worden opgenomen dat, om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen, binnen de beschikbare mogelijkheden een flexibele schil van personeel wordt aangehouden. En zo nodig tijdige RDDF-plaatsing wordt toegepast.
- d) Bij sollicitaties dient de door het bestuur vastgestelde procedure gehanteerd te worden.
- e) Er dient gestreefd te worden naar een evenwichtig (leeftijd, aanwezige functies en deskundigheden) personeelsbestand, waarbinnen aandacht is voor kadervorming.
- f) Tijdens de functioneringsgesprekken dient gevraagd te worden of benoemde nog steeds instemt met de inhoud van het identiteitsprofiel.
- g) Budgetten bedoeld voor scholing en duurzame inzetbaarheid dienen doelmatig gepland, besteed en bewaakt te worden.
- h) Nieuwe medewerkers moeten adequaat ingewerkt worden aan de hand van een actueel en adequaat begeleidingsplan.
- i) Ziek personeel dient begeleid te worden volgens de vastgestelde procedures / richtlijnen.
- j) Het management dient te stimuleren dan personeelsleden actief zelf ideeën aandragen voor schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.

6. Communicatie

Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken

Goede communicatie is een onmisbare voorwaarde om een transparante organisatie te realiseren waarin op een effectieve en efficiënte manier wordt samengewerkt met personen zowel van binnen als van buiten de school. Voorbeelden van personen en organisaties waarmee gecommuniceerd wordt, zijn: ouders, personeel, overheid, samenwerkingsverbanden.

Richtinggevende uitspraken

- 1) De interne en externe communicatie is volwaardig en professioneel.
- 2) De school onderhoudt functionele contacten met de relevante belanghebbenden.

Kader (specifieke bepalingen)

Stichtingsniveau

- a) Het communicatiebeleid dient over de verschillende scholen waar mogelijk gelijk te zijn en ieder geval zo maximaal mogelijk op elkaar afgestemd te zijn.
- b) Er dient op stichtingsniveau een klachtenregeling te zijn, afgestemd op de schoolspecifieke klachtenregelingen.
- c) Er dient op stichtingsniveau een protocol externe communicatie te zijn, afgestemd op de schoolspecifieke protocollen.
- d) De uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) informeert de interne betrokkenen minimaal 4x per jaar middels een interne nieuwsbrief.
- e) Met de in de stichting participerende kerken dienen functionele contacten onderhouden te worden.
- f) De communicatie met de (G)MR dient gebaseerd te zijn op wederzijds vertrouwen.
- g) Er moet een goede en efficiënte wijze van overleg en besluitvorming zijn.

Schoolniveau

- a) Er zijn minimaal de volgende plannen, regelingen, procedures en/of protocollen :
 - ... Toelatingsbeleid
 - ... Schoolgids
 - ... Klachtenregeling
 - ... Protocol externe contacten (o.a. Omgaan met de media en Woordvoerderschap)

- ... Reglement en een statuut voor de (G)MR
- b) Met de gemeentelijke overheid dienen functionele contacten onderhouden te worden
- c) In de procedure toelatingsbeleid zijn minimaal de specifieke bepalingen die daarop betrekking hebben, zoals genoemd bij het domein Identiteit opgenomen. Verder wordt nog het volgende opgenomen:
 - ... Kinderen die zich langdurig zodanig gedragen dat hun gedrag aantoonbaar (o.a. door dossiervorming) schadelijk is voor leerkrachten en/of leerlingen, kunnen door de directie van school verwijderd worden en kan de toegang tot de school ontzegd worden, mits de wettelijke procedure die daarvoor geldt gevolgd is.
- d) In de klachtenregeling moet het volgende opgenomen zijn:
 - ... De ouders wenden zich bij klachten over het onderwijzend personeel allereerst tot de betreffende persoon zelf, wanneer dit niet baat tot de directie van de school en wanneer dit niet baat tot het toezichthoudend bestuur.
 - ... De ouders wenden zich bij klachten over de school allereerst tot de directie van de school en wanneer dit niet baat tot het toezichthoudend bestuur.
- e) De klachtenregeling is openbaar en beschikbaar voor personeel en ouders.
- f) De communicatie met de (G)MR dient gebaseerd te zijn op wederzijds vertrouwen.
- g) Klachten dienen professioneel en onafhankelijk afgehandeld te worden.
- h) Er moet een goede en efficiënte wijze van overleg en besluitvorming zijn.
- i) Er dient sprake te zijn van een schoolcultuur waarbinnen veel belang wordt gehecht aan een goede samenwerking met de ouders.
- j) Ouders dienen in de gelegenheid te worden gesteld om, met inachtneming van de gezagsverhoudingen, mee te denken over het beleid van de school.
- k) Ouders en verzorgers dienen tijdig, volledig en transparant geïnformeerd te worden over de voor hen relevante onderwerpen.
- l) Het personeel dient ouders in de gelegenheid te stellen om mee te denken over de aanpak van het kind op school en denkt desgewenst ook mee met ouders over de aanpak thuis.
- m) De interne informatie dient tijdig, volledig en transparant te zijn.
- n) Er dient een gedragscode voor gebruik van internet, mail en sociale media te zijn.

7. Financieel beheer

Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken

Binnen de door de overheid beschikbare gelden zal het onderwijs moeten worden georganiseerd en uitgevoerd. Dat kan beperkingen geven aan de wensen van personeel en directie met betrekking tot het onderwijs in relatie tot de daarvoor benodigde middelen. Soms zullen keuzes moeten worden gemaakt omdat de middelen ontbreken om alle wensen te honoreren. Bij het maken van plannen verdient het dan ook aanbeveling om in eerste instantie uit te gaan van wat wenselijk is voor de schoolorganisatie. Die plannen zullen deugdelijk moeten worden onderbouwd. Meerjarenplannen zijn onmisbaar om de financiële gevolgen op de middellange termijn te kunnen overzien en zo goed mogelijk te beheersen.

Richtinggevende uitspraken

- 1) Een duurzaam financieel gezonde organisatie.
- 2) Optimale afstemming tussen de inkomsten en uitgaven op de korte en (middel)lange termijn.
- 3) Voldoende financiële deskundigheid beschikbaar binnen de organisatie.

Kader (specifieke bepalingen)

Stichtingsniveau

- a) Het financieel beleid dient over de verschillende scholen waar mogelijk gelijk te zijn en in ieder geval zo maximaal mogelijk op elkaar afgestemd te zijn.
- b) De uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) is bevoegd de goedgekeurde budgetten te besteden.
- c) Te voorziene overschrijdingen van de goedgekeurde begroting dienen tijdig door de directeur bestuurder aan het toezichthoudend bestuur te worden gemeld.
- d) Voor eventueel extra benodigde middelen wordt een aanvullende budgetaanvraag ingediend bij het toezichthoudend bestuur indien het totaal bedrag € 10.000 overstijgt.
- e) Er dient een adequate administratie en financiële verslaglegging te zijn (betreffende werkzaamheden hoeven niet per definitie door de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) of locatiedirecteur zelf te worden uitgevoerd).
- f) De uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) kan de financiële administratie opdragen aan een administrateur of een administratiekantoor na goedkeuring toezichthoudend bestuur.
- g) De uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) dient ten allen tijde op verzoek inzicht te kunnen geven in de middelen van de stichting en/of scholen die door hem worden beheerd.

Schoolniveau

- a) De richtinggevende uitspraken dienen te worden uitgewerkt in de financiële beleidsplannen.
- b) Uit de aangeleverde plannen en uitvoering daarvan, blijkt dat er voldoende financiële deskundigheid is binnen de organisatie.
- c) De organisatie dient te beschikken (per school) over de documenten op financieel gebied waar de volgende onderdelen in uitgewerkt:
 - (meerjaren) onderhoudsplan(ning);
 - (meerjaren) investeringsplan(ning);
 - (meerjaren) begroting (waaronder formatie, huisvesting en overige investeringen);
 - leerlingprognose;
 - treasury statuut.
- d) De organisatie dient te blijven binnen de financiële kaders die in de begrotingen zijn aangegeven.
- e) Het vermogen van de organisatie wordt risicomijdend belegd.
- f) De beschikbare middelen dienen maximaal aangewend te worden voor onderwijsdoeleinden.
- g) De locatiedirecteur is bevoegd de goedgekeurde budgetten te besteden. Voor eventueel extra benodigde middelen wordt een aanvullende budgetaanvraag ingediend bij de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder).
- h) Te voorziene overschrijdingen van de goedgekeurde begroting dienen tijdig door de locatiedirecteur aan het de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) te worden gemeld.
- i) Voor eventuele uitgaven voor projecten vallend buiten de goedgekeurde begroting hoger dan 2500,- dient de locatiedirecteur vooraf akkoord te vragen bij de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder).
- j) De locatiedirecteur dient ten allen tijde op verzoek inzicht te kunnen geven in de middelen van de school die door hem worden beheerd en levert de informatie aan die de uitvoerend bestuurder (directeur bestuurder) nodig heeft voor de verantwoording aan het toezichthoudend bestuur.

8. Huisvesting en inrichting

Visie en uitwerking daarvan in richtinggevende uitspraken

Een goede huisvesting en inrichting is een belangrijke voorwaarde voor het geven van goed onderwijs en een veilige leeromgeving. Binnen de door de overheid hiervoor beschikbaar gestelde gelden zal een en ander moeten worden gerealiseerd. Ook hier geldt dat soms keuzes moeten worden gemaakt omdat de middelen ontbreken om alle wensen te honoreren.

Richtinggevende uitspraken

- 1) De huisvesting wordt zo adequaat mogelijk ingericht en benut.
- 2) De inrichting, gebouwen en terreinen worden door het bestuur beheerd en onderhouden.
- 3) De kwaliteit van het onderhoud van het gebouw is van een voldoende kwalitatief niveau.
- 4) De beschikbare middelen worden zodanig ingezet dat die het welzijn, welbevinden en prestaties van de primaire gebruikers optimaal ten goede komen.

Kaders (specifieke bepalingen)

Stichtingsniveau

- a) Het beleid met betrekking tot Huisvesting en inrichting dient over de verschillende scholen waar mogelijk gelijk en ieder geval zo maximaal mogelijk op elkaar afgestemd te zijn.

Schoolniveau

- a) De richtinggevende uitspraken dienen te worden uitgewerkt in een veiligheidsplan.
- b) Medegebruik wordt alleen toegestaan:
 - wanneer het past binnen wettelijke kaders;
 - wanneer het past binnen de daarvoor in het door het toezichthoudend bestuur goedgekeurde huisvestingsbeleid opgenomen kaders;
 - wanneer de activiteiten die in dit verband plaatsvinden niet strijdig zijn met de identiteit van de school.
- c) In de (meer)jarenbegroting dient een voldoende groot bedrag opgenomen te worden voor onvoorziene uitgaven onderhoud.
- d) De schoonmaak van de gebouwen dient adequaat te zijn.
- e) Kleine gebreken worden zo snel mogelijk verholpen om vervolgschade te voorkomen.
- f) Onveilige situaties moeten zo spoedig mogelijk verholpen worden.
- g) Iedere school dient te beschikken over een (meer)jaren-onderhoudshuisvestingsplan en een investeringsplan voor vervanging van het materieel.
- h) Het onderhoud dient plaats te vinden op basis van een goedgekeurd (meer)jaren-onderhoudshuisvestingsplan.
- i) Bij te verwachten groei van de leerlingen zal tijdig uitbreiding van de huisvesting moeten worden aangevraagd.

- j) De installaties werken goed en worden minimaal 1x per 5 jaar geïnspecteerd, tenzij de fabrikant anders aanbeveelt.
- k) Het schoolterrein dient een deugdelijke afrastering te hebben, de bestrating dient goed onderhouden te zijn en de beplanting rondom het schoolplein moet ongevaarlijk zijn en de speeltoestellen veilig.
- l) Er dient een actueel en adequaat ontruimingsplan te zijn.
- m) Bij de aanleg en vervanging van installaties dient duurzaamheid een belangrijk criterium te zijn.
- n) Alle werkruimten, meubilair en apparatuur dienen te voldoen aan Arbo-technische eisen.

9. Tenslotte

Dit strategisch beleidskader zal waar nodig jaarlijks worden bijgesteld indien wettelijke en/of interne ontwikkelingen daartoe aanleiding geven. U wordt al lezer van harte uitgenodigd om vragen, opmerkingen en suggesties ter verbetering te geven op dit plan.