

# Strategisch beleidsplan 2019-2023



## DE KRACHT ACHTER STERK OPENBAAR BASISONDERWIJS





## 1. Inhoud

---

1. Inhoud .....	1
2. Voorwoord .....	2
3. Wie zijn wij? .....	3
4. Het traject.....	5
5. De opbrengsten van Strategisch beleidsplan 2015-2018.....	6
6. SWOT –analyse .....	7
7. Bestuursfilosofie .....	7
7.1 Wat wil OBO zijn? .....	7
7.2 De OBO-kwaliteiten zijn: .....	8
7.3 Onze filosofie op besturen .....	8
7.4 De bestuursvorm.....	9
8. Missie en visie .....	10
8.1 Missie .....	10
8.2 Visie .....	10
9. De resultaatgebieden .....	12
10. Hoe monitoren we de voortgang?.....	16



## 2. Voorwoord

Dit is het vijfde strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Basisonderwijs West-Brabant. Met dit plan zetten we onze koers uit tot en met 2022 en willen we ouders, medewerkers en andere belangstellenden laten zien wat onze ambities zijn en vanuit welke waarden we deze willen realiseren.

Om tot dit plan te komen, hebben we bewust gekozen voor een proces waarin kinderen, ouders, medewerkers, medezeggenschapsraden, schooldirecties, bestuur en andere educatieve partners inbreng gehad hebben en betrokken zijn geweest. We vonden het van groot belang dat alle betrokkenen konden uitspreken waar zij nu trots op zijn en wat ze willen behouden, maar ook over wat zij belangrijk vinden om in de toekomst tot stand te brengen. Ook onze leerlingen hebben zich uitgesproken over wat zij verwachten van het onderwijs van de toekomst. Kinderen leren beter, als het onderwijs ook leuk is, als het sprankelt. Dat vinden niet alleen wij, maar vooral ook de kinderen zelf. We nemen deze opdracht dan ook heel serieus en geven daarom dit strategisch beleidsplan als motto:

### *Sprankelend* **ONDERWIJS**

We hebben er bewust voor gekozen om in dit plan te volstaan met het beschrijven van de resultaatgebieden en een aantal richtinggevende uitspraken, die we vertaald hebben in concrete beloftes aan onze leerlingen, ouders, medewerkers en andere betrokkenen. Deze beloftes worden door de scholen concreter uitgewerkt in hun schoolplannen. Onze scholen kunnen hierdoor ieder voor zich invulling geven aan hun verantwoordelijkheid. We bieden onze scholen bewust de ruimte, die ze nodig hebben om een school te zijn, die de leerlingen een goede en plezierige schoolcarrière biedt en hen optimaal voorbereidt op deelname aan de maatschappij. We vinden het bovenal van groot belang dat iedereen zich bij OBO en dus op onze scholen, erkend, gekend en gehoord voelt. Onze scholen moeten een prettige en veilige plaats zijn voor alle leerlingen en medewerkers. Een school waar ouders met vertrouwen hun kind naar toe laten gaan. Daar werken we met elkaar dagelijks aan.

Het bestuur van de Stichting  
Openbaar Basisonderwijs West-  
Brabant, namens deze,

A.J.P. Goossens MME,  
Directeur - bestuurder.

### 3. Wie zijn wij?



De Stichting Openbaar Basisonderwijs West-Brabant (OBO), is tot stand gekomen vanuit de primaire overweging de kwaliteit, aantrekkelijkheid en toegankelijkheid van het openbaar onderwijs in de West-Brabantse gemeenten Roosendaal, Halderberge, Moerdijk en Rucphen te vergroten. Later is daar ook het openbaar onderwijs in de gemeente Drimmelen bij aangesloten.

OBO wenst dat vergroting van autonomie en verantwoordelijkheden leiden tot professionalisering van de organisatie. Door een versterking van de organisatie- en governancestructuur ontstaat de mogelijkheid om een impuls te geven aan de organisatie als geheel en om de afzonderlijke scholen op een verantwoorde wijze ruimte voor zelfstandigheid en een eigen profiel te bieden binnen de kaders van het stichtingsbeleid. In dit kader wil OBO aansluiten bij de overwegingen van goed bestuur zoals die in Nederland sinds enige jaren zijn ontwikkeld en waarbij onder meer een strikte scheiding tussen besturen en toezicht houden voorwaardelijk wordt gesteld.

OBO heeft 16 autonoom functionerende scholen onder haar gezag. Op de verschillende scholen zien we grote verschillen in de populatie en de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Er is sprake van een grote diversiteit. Op alle scholen brengen de leerkrachten de onderwijsbehoeften van de leerlingen in beeld, zodat het onderwijs hierop afgestemd kan worden.

We hebben goed zicht gekregen op de onderwijskwaliteit van onze scholen. Er is sprake van een stijgende lijn van opbrengsten. De beoordelingen van de inspectie zijn voldoende. Er is aandacht voor de (tussen)opbrengsten en er is een systeem operationeel waarmee de kwaliteit van het onderwijs gemonitord wordt. Er is draagvlak voor het opbrengstgericht werken, maar we blijven bewust breder kijken dan alleen naar de opbrengsten van de basisvaardigheden.

OBO is het enige schoolbestuur voor openbaar basisonderwijs in de regio. We gaan uit van onze eigen kracht en treden actief naar buiten, waarbij we regelmatig bewust de publiciteit zoeken. Dit blijft niet onopgemerkt en ouders waarderen het dat we hen in deze traditionele omgeving een keuzemogelijkheid bieden.

We zijn trots op het feit dat we openbaar onderwijs geven. In de WPO is het karakter van het openbaar onderwijs vastgelegd. Openbaar onderwijs moet aandacht hebben voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden, zoals die bestaan in de Nederlandse samenleving. We onderkennen bewust de betekenis van deze verscheidenheid en maken dat in de onderwijspraktijk actief merkbaar, voelbaar en zichtbaar.

Openbaar onderwijs is voor iedereen!

Uit het feit dat het openbaar onderwijs van en voor de samenleving is volgen een aantal democratische uitgangspunten, die vertaald kunnen worden in: vrijheid, diversiteit, gelijkwaardigheid en participatie.



Bovenstaande kernwaarden vormen voor onze organisatie een helder vertrekpunt. Voor ons betekent het dat we aandacht hebben voor de autonomie van onze leerlingen, maar ook dat we kinderen op een positieve manier leren omgaan met verschillen. We willen het democratische karakter van het openbaar onderwijs ook tot uiting brengen in goede medezeggenschap voor personeel, ouders en ook leerlingen.

#### 4. Het traject

---

In juni 2018 zijn we gestart met het traject voor de dataverzameling van dit strategisch beleidsplan. In eerste instantie is met onze directeuren gekeken naar de verwachtingen ten aanzien van het nieuwe beleidsplan en de schoolplannen. Daarbij is ook besproken welke kwaliteiten een OBO-leerling uniek maakt. In de periode tussen deze sessies heeft er deskresearch plaatsgevonden waarbij onderzoek is verricht naar stukken op bestuursniveau en naar alle scholen op individueel niveau. In oktober is de balans opgemaakt van gerealiseerde doelen op OBO-niveau. Daarnaast is op basis van de verzamelde feedback een SWOT-analyse gemaakt.

In oktober en november is met interne en externe stakeholders de dialoog gevoerd over waar onze organisatie in de komende 4 jaar de focus op moet leggen en welke ontwikkelingen zij daarmee moeten volgen. Tot slot zijn de resultaten uit de bovenstaande sessies met het voltallige OBO-bestuur en een flink aantal andere betrokkenen besproken.

De conceptversies zijn in het voorjaar van 2019 aan het bestuur, de GMR en de directies voorgelegd, waarna men tot instemming is gekomen op het hier gepresenteerde plan.

Voor kinderen, ouders en onze werknemers moeten onze beloftes zichtbaar, merkbaar en voelbaar zijn in de scholen.

**OBO is een organisatie om trots op te zijn.**

## 5. De opbrengsten van Strategisch beleidsplan 2015-2018

---

In ons vorige strategisch beleidsplan waren onze strategische keuzes (beleidsvoornemens) uitgewerkt in concrete doelstellingen en er waren een aantal niet-onderhandelbare doelen benoemd die alle OBO-scholen geacht werden te realiseren. De mate waarin we erin geslaagd zijn om de collectief overeengekomen (niet-onderhandelbare) doelen te realiseren is beschreven in verschillende bestuursrapportages. We constateren dat OBO voor het grootste deel geslaagd is in de realisatie van de niet-onderhandelbare doelen.

1. *Iedere school behaalt tenminste eindopbrengsten in overeenstemming met de schoolpopulatie. Er dient jaarlijks groei hierop gerealiseerd te worden.*

Al onze scholen scoren inmiddels voldoende volgens de inspectie. Dat was bij aanvang van de periode 2015-2018 niet het geval. We streven overigens niet alleen naar groei op cognitief gebied, maar ook op het gebied van persoonsvorming.

2. *Alle OBO-scholen dienen een 4-jarige kwaliteitscyclus te hanteren vanaf schooljaar 2016-2017.*

Alle scholen hebben inmiddels gekozen voor een eigen systeem van kwaliteitszorg.

3. *Al het onderwijskundig personeel heeft aan het eind van schooljaar 2018-2019 deelgenomen aan een professionaliseringstraject gericht op didactisch handelen.*

Op dit gebied zijn diverse acties ingezet, echter binnen het beleid op de gesprekkencyclus zijn wij nog zoekende naar de juiste vorm. Niet alles wordt uit de gesprekken gehaald, hierin is nog winst te behalen. Op het gebied van scholing is vooral in gezet op schoolniveau en veel minder op bovenschools niveau.

Door het laten uitvoeren van interne audits is er op bestuursniveau wel een bredere analyse van het didactisch handelen gemaakt. Dit heeft iedere individuele school handvatten gegeven voor verdere ontwikkeling. Deze werkwijze is ook voor de gehele komende planperiode uitgezet.

4. *Onderwijsaanbod 21e -eeuwse vaardigheden is dekkend voor 4 van de 7 vaardigheden eind 2018-2019. Waaronder in ieder geval: ict-geletterdheid en sociaal culturele vaardigheden.*

Hierin zijn stappen gezet. We kunnen ons echter nog meer profileren op dit gebied. Dit mag meer zichtbaar worden in de school en in de schoolgidsen.

5. *Het programma Kurzweil (voor (ernstig) dyslectische leerlingen) wordt eind 2016 op iedere OBO-school gebruikt.*

Dit programma is op alle scholen ingevoerd.

## 6. SWOT –analyse

Onderstaande tabel schetst een beeld van de sterkten en zwakten op organisatieniveau. Uit deze sterkten en zwakten volgen onze beloftes.

	Positief	Negatief
	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>
<b>Intern</b>	1. Kinderen mogen zijn wie ze zijn 2. Laagdrempelige cultuur, open sfeer 3. Autonomie, eigenheid scholen 4. Betrokkenheid (sociale) 5. Oog voor het individuele kind 6. Interne expertise	1. Daadkrachtig handelen 2. Besluitvaardig handelen 3. Kritisch op eigen handelen 4. Strategisch verbinden 5. Proactief handelen
	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Extern</b>	1. Werken vanuit de bedoeling 2. Profileren 3. Gebruik maken van netwerk, maar ook uitbreiden 4. Nieuwe wetgeving biedt kansen voor lef	1. Leraren/personeelstekort 2. Concurrentie 3. Scholen fusie bij andere schoolbesturen 4. Grote spreiding scholen

## 7. Bestuursfilosofie

### 7.1 Wat wil OBO zijn?

*Als OBO zijn wij een herkenbare, ambitieuze organisatie waarin we de kernwaarden en normen van het openbaar onderwijs delen en waarin we sturen vanuit vertrouwen. We gaan er van uit dat iedereen de goede dingen doet en dat iedereen transparant is.*

OBO wil een leergemeenschap zijn en dit o.a. tot uitdrukking laten komen door de aandacht die er is voor het kwaliteitsbeleid, waarvan ook een methodiek van interne-auditing deel uitmaakt.



## 7.2 De OBO-kwaliteiten zijn:

- Betrokkenheid
- (H)erkende visie
- Verantwoordelijkheid
- Effectiviteit
- Ondernemerschap
- Zelfreflectie
- Aanspreekbaarheid

De ambitie van het bestuur is om de bestuurlijke inrichting, werkwijzen en methodieken te laten aansluiten bij de doelen die OBO zichzelf stelt, op schools- en bovenschools niveau. De nadruk komt daarbij te liggen op de taakstelling van onze scholen: realiseren van goed onderwijs binnen een voor kinderen en leerkrachten aantrekkelijke ontwikkelingsomgeving: het primaire proces. Het bestuur wil bewerkstelligen dat onze leerkrachten zichzelf herkennen in en mede-eigenaar worden van onze kwaliteiten.

## 7.3 Onze filosofie op besturen

Als bestuursfilosofie gaat OBO uit van besturen op hoofdlijnen. Vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheden, scheppen we actief kaders voor versterking van het onderwijskundig en pedagogisch klimaat op onze scholen waardoor verdergaande ontwikkeling op onze scholen en in deze stichting mogelijk is op het gebied van:

- a. de kwaliteit van het onderwijs inclusief continue innovatie daarvan;
- b. de algemeen toegankelijke en openbare identiteit van onze scholen;
- c. het benutten van schaalgroottevoordelen in de bedrijfsvoering;
- d. professionalisering, functie- en loopbaanontwikkeling van personeelsleden van OBO;
- e. vruchtbare inbedding van scholen en OBO in de samenleving (legitimiteitvergroting); en
- f. diversiteit t.a.v. (vernieuwing) van (bestaande) onderwijsconcepten.

Vanuit ons gezamenlijke beleidskader houden wij rekening met de belangen van de betrokkenen (bij de scholen) en met de eisen van de samenleving. Bij de beschrijving van de kaders, laten wij ons leiden door de volgende uitgangspunten:

- Duurzaamheid
- Gelijkwaardigheid
- Technologische ontwikkelingen
- Flexibel onderwijs
- Burgerschapsvorming.

Vanuit deze gezamenlijke algemene uitgangspunten creëren we voorwaarden waardoor onze scholen goed onderwijs kunnen geven. We bewaken de resultaten op de overeengekomen resultaatgebieden op basis van vooraf gedane uitspraken en op vooraf overeengekomen wijze.

#### 7.4 De bestuursvorm

OBO heeft de governance geregeld middels het zogenaamde 'raad van beheermodel' met een dagelijks bestuur (momenteel 3 leden, waaronder een bezoldigd directeur-bestuurder) en een algemeen (toezichthoudend) bestuur van 4 leden. Het bestuur heeft zich in de voorbije beleidsperiode afgevraagd of de huidige governancestructuur met een AB en een DB wel de meest wenselijke en houdbare vorm is voor de nabije toekomst. Wij willen vanaf de start van de nieuwe beleidsperiode onderzoeken of het wenselijk is om over te gaan op een ander bestuursmodel; two tier (het raad van toezichtmodel). Hiertoe zal een projectgroep ingericht worden, die gevraagd wordt om een advies met betrekking tot de implementatie van de nieuwe bestuursvorm op te stellen.

## 8. Missie en visie

---

### 8.1 Missie

Onze missie luidt:

#### ***Eigentijds openbaar basisonderwijs voor elk kind***

OBO biedt binnen haar scholen maximale ontwikkelingsmogelijkheden voor elk kind, met veel aandacht voor zelfstandig- en taakgericht werken. Naast cognitieve vakgebieden is er binnen ons onderwijs ruimte voor de creatieve, sociale, emotionele- en lichamelijke ontwikkeling van het kind.

### 8.2 Visie

In de visie van OBO werken wij met vier pijlers, die de basis vormen voor het vormgeven van het onderwijs binnen OBO. We vertalen in het vervolg van dit plan, onze visie in een aantal richtinggevende uitspraken.

#### *1. Elk kind is een individu*

Wij onderkennen, erkennen en respecteren ieders eigenheid, ongeacht herkomst, huidskleur, geloofsovertuiging of onderwijsbehoefte. De individualiteit van het kind vormt het vertrekpunt voor ons onderwijs.

#### *2. Een eigen plek*

Wij stimuleren kinderen zich te ontplooiën en een eigen plek te verwerven in de multiculturele samenleving. Hiervoor bieden we een veilige, vertrouwde en uitdagende omgeving waarin ze kunnen spelen en leren.

#### *3. Respect en waardering*

Wij ondersteunen en stimuleren onze medewerkers tot reflectie en ontplooiing en bieden een werkklimaat dat is gebaseerd op respect en waardering.

#### *4. Samenwerking*

##### a. Kennis en ervaring delen

Wij stimuleren en ondersteunen een goed pedagogisch klimaat. Dit wordt gerealiseerd door een sfeer van onderlinge betrokkenheid waarin we kennis en ervaring binnen en buiten de organisatie met elkaar delen.

##### b. Midden in de samenleving

Onze scholen staan, met de variatie in onderwijsconcepten, midden in de samenleving. We houden rekening met de belangen van betrokken partijen en werken samen met ouders, welzijns- en zorginstellingen, hogescholen en universiteiten.

c. Open communicatie

We waarborgen de diversiteit en kwaliteit van ons onderwijsaanbod. Korte lijnen en een open communicatie stimuleren en ondersteunen onderlinge samenwerking en solidariteit.

## 9. De resultaatgebieden

---

Op basis van de input die we verzameld hebben tijdens de gesprekken met onze leerlingen en de dialoogsessies met interne en externe betrokkenen, hebben we vijf speerpunten (resultaatgebieden) geformuleerd, waarop wij ons de komende jaren willen richten. Deze resultaatgebieden hangen sterk met elkaar samen en zijn zonder uitzondering belangrijk. We prioriteren ze daarom niet. Iedereen in onze organisatie is het er echter over eens dat de tevredenheid, de veiligheid en het welbevinden van onze leerlingen, hun ouders en medewerkers voorwaardelijk zijn voor het komen tot goede prestaties. Daarom zetten we dit resultaatgebied bovenaan.

In de resultaatgebieden komen ook de waarden vanuit de bestuursfilosofie weer terug. We hebben de resultaatgebieden omgezet in een aantal concrete beloftes en doen een aantal richtinggevende uitspraken met betrekking tot de komende planperiode.

Onze beloftes zijn stellig, we verwachten van al onze medewerkers dat zij deze beloftes waarmaken! De richtinggevende uitspraken dienen hierbij gezien te worden als kaders, waarbinnen de scholen naar eigen inzicht operationeel beleid ontwikkelen. In de school- en/of jaarplannen concretiseren onze scholen en de organisatie hun eigen doelen en plannen.

Vanuit de kernwaarden van het openbaar onderwijs mag iedereen zichzelf zijn ongeacht afkomst, levensovertuiging, huidskleur, geaardheid, ondersteuningsbehoefte. Binnen de OBO-scholen voelt iedereen zich welkom.

### **Belofte OBO:**

---

***Bij OBO word je erkend, gekend en gehoord.***

---

### **Richtinggevende uitspraken:**

1. Iedereen is welkom op de OBO-scholen, ongeacht afkomst, geloof of geaardheid; iedereen *is anders, anders zijn is leuk*.
2. Het personeel straalt gastvrijheid uit en geeft binnen haar waarden ook grenzen aan.
3. Ons handelen draait om het kind, vanuit de eigen ontwikkeling in samenwerking met anderen.
4. Op OBO-scholen kunnen kinderen en leerkrachten hun talenten ontdekken, ontwikkelen en delen.

**Resultaatgebied: Eigentijdsonderwijs; resultaat op de kernvakken, persoonsvorming, 21e-eeuwsevaardigheden en talentontwikkeling**

OBO wil gedurende de komende planperiode naast goede resultaten op de kernvakken nadrukkelijk aandacht besteden aan persoonsvorming, talentontwikkeling en de verdere ontwikkeling van de 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden. Bij OBO is innoveren niet alleen verbeteren, maar ook het vinden van een nieuwe oplossing. Wij innoveren op het gebied van kennis en vaardigheden.



Figuur 1: Model 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden  
 Bron: Onderwijs maak je samen

**Belofte OBO**

**OBO verzorgt eigentijds onderwijs.**

**Richtinggevende uitspraken:**

1. Wij profileren ons als openbaar onderwijs met een passend aanbod.
2. Onze scholen realiseren groei op de resultaten binnen de kernvakken, het aanbod op 21e-eeuwse vaardigheden, de persoonsvorming (denk aan burgerschapsvorming) en talentontwikkeling.
3. Onze resultaten worden periodiek gemeten en geëvalueerd.
4. Wij volgen innovaties op de voet en anticiperen waar mogelijk.

### **Resultaatgebied: Inbedding in de omgeving**

Onze scholen worden goed gefaciliteerd, hebben een belangrijke positie in en een verbinding met de omgeving waarin de school staat. Dit wordt ook als zodanig ervaren door betrokken belanghebbenden.

#### **Belofte OBO:**

---

***OBO-scholen hebben een belangrijke positie  
in de omgeving van de school***

---

#### ***Richtinggevende uitspraken:***

1. Onze scholen hebben of realiseren een kenmerkende eigenschap.
2. Onze scholen zijn herkenbaar aan deze kenmerkende eigenschap en aan een sterk onderwijskundig en/of inhoudelijk profiel.
3. De kenmerkende eigenschap en het profiel wordt actief uitgedragen.
4. Onze scholen zijn betrokken bij de wijk, het dorp waarin zij staan.
5. Ouders herkennen de kenmerkende eigenschap en het profiel van onze scholen en beoordelen dit positief.
6. Onze scholen ontvangen signalen dat zij een positief imago hebben.
7. Wij zoeken de verbinding met partners.

### **Resultaatgebied: Werkgeverschap**

OBO is een aantrekkelijke werkgever. Hierdoor weten wij ons personeel te boeien en binden. Dit doen wij door het personeel goed te faciliteren, dit komt o.a. tot uiting in loyaliteit bij de medewerkers.

#### **Belofte OBO:**

---

*Binnen OBO werken wij samen, leren we van en met elkaar.*

---

#### **Richtinggevende uitspraken:**

1. Al onze medewerkers vertrekken vanuit de OBO-waarden en dragen deze actief uit.
2. Op alle niveaus faciliteert OBO-uitwisseling van expertise middels een structuur van kennisdeling (leergemeenschappen).
3. Bij elk resultaatgebied beschrijven onze scholen in hun schoolplan welke ambitieuze poging ondernomen wordt om van andere scholen iets te leren of andere scholen iets te leren.
4. Bij OBO is er ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en scholing.
5. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn uitstekend.

### **Resultaatgebied: Communicatie**

Onze informatievoorziening en structuur is voor alle betrokkenen duidelijk en inzichtelijk. Binnen OBO spreken wij heldere taal en is afspraak ook echt afspraak.

#### **Belofte OBO:**

---

*Bij OBO communiceren wij transparant en op basis van vertrouwen.*

---

#### **Richtinggevende uitspraken:**

1. Binnen OBO wordt gecommuniceerd vanuit wederzijds respect en vertrouwen.
2. Onze communicatie is tijdig, volledig en transparant en wij staan open voor dialoog.
3. Alle betrokkenen zijn tevreden over onze communicatie.



## 10. Hoe monitoren we de voortgang?

---

Bij OBO monitoren en sturen we vanuit vertrouwen! Ons vertrekpunt hierbij is het primaire proces, de dagelijkse praktijk in de scholen. Het bestuur wil bewerkstelligen dat de medewerkers van OBO zichzelf herkennen in en mede-eigenaar worden van onze kwaliteiten en onze beloftes. Wij geloven dat alleen op deze manier OBO een herkenbare en ambitieuze organisatie kan zijn waarin de kernwaarden en normen van het openbaar onderwijs gedeeld worden. Het waarmaken van onze beloftes moet voor een belangrijk deel op onze scholen gebeuren. De te kiezen inrichting, werkwijzen en methodieken op onze scholen, sluiten hier dan ook op ambitieuze wijze op aan. Alle OBO-scholen hebben met de start van de nieuwe planperiode in hun schoolplan uitgewerkt hoe zij invulling gaan geven of reeds gegeven hebben aan de vijf resultaatgebieden en welke richtinggevende uitspraken (school specifieke doelen) daaraan gekoppeld zijn. Ze maken hierbij hun eigen keuzes en stellen hun eigen prioriteiten. Het bestuur heeft iedere school bevestigd over hun ambities.

Veel van onze richtinggevende uitspraken laten zich moeilijk vastleggen in kritische prestatie-indicatoren, het werken hiermee is in de afgelopen planperiode bovendien eerder beperkend gebleken. We kiezen er dan ook bewust voor om dit anders te doen. Omdat OBO werkt op basis van vertrouwen, gaan we er van uit dat al onze medewerkers de goede dingen willen doen, goede prestaties nastreven en dat iedereen transparant wil zijn. We verwachten van al onze medewerkers betrokkenheid, eigenaarschap en focus om de beloftes waar te maken. De aansturing vanuit het bestuur zal hierin ondersteunend zijn. Om te kunnen vaststellen of een school voortgang boekt in het realiseren van de ambities en om uit te kunnen wisselen, gaan we met elkaar in gesprek. Hier zijn de gespreks- en monitorcyclus op ingericht.

We zijn ervan overtuigd dat ook uit; de verslaglegging van de directeuren, de tevredenheidsonderzoeken, de audits en de schoolbezoeken zal blijken dat de geformuleerde richtinggevende uitspraken in steeds hogere mate van toepassing zullen worden op onze scholen. Dit plan vormt voor ons een realistische stip op de horizon, het plan daagt ons uit om een volgende ambitieuze en uitdagende stap te zetten en we verwachten dat dit strategisch beleidsplan ons over 4 jaar verder heeft gebracht.

Naast alle school specifieke beloftes is het vanzelfsprekend dat elke OBO-school de basiskwaliteit op orde heeft. Dit geldt voor zowel de onderwijskwaliteit en de tevredenheid. We kiezen ervoor om geen 'algemene lat' waarlangs we onze scholen gaan beoordelen, vast te leggen. Ook de meer beheersmatige beleidsterreinen zoals de financiële exploitatie, het ziekteverzuim en het marktaandeel verlopen conform de gemaakte afspraken. Bovenstaande aspecten komen aan de orde in de reguliere jaar- en voortgangsgesprekken en hoeven niet afzonderlijk gemonitord te worden.