

Samen verder bouwen

aan Bijbelgetrouw en
goed onderwijs op onze
scholen in de Betuwe.

Koersplan SSBB 2023-2027



SSBB

Stichting Scholen
met de Bijbel in
de Betuwe

**‘Wij zullen het niet verbergen
voor hun kinderen, voor het
navolgende geslacht, vertellende
de loffelijkheden des HEEREN,
en Zijn sterkheid, en Zijn wonderen,
die Hij gedaan heeft.’**

(Psalm 78:4)

Alle data en voornemens onder de voorwaarde van Jacobus 4:15:
‘Indien de Heere wil, en wij leven zullen, zo zullen wij dit of dat doen.’

Inhoud

Voorwoord	4
1. Identiteit en vorming	6
2. Personeel/HRM	6
3. Kwaliteitszorg en onderwijs	8
4. Gebouwen	12
5. Financiën	12
6. Verbinding en ontwikkeling	13
7. Goed bestuur	13
8. Evaluatie, verantwoording en dialoog	15
9. Planning	15
10. Kernbegrippen	15
11. Bijlage	16

Voorwoord

Het doel van dit koersplan

SSBB zet zich met een groot hart voor kinderen in voor kwalitatief goed onderwijs. Continu werken wij aan Bijbelgetrouw en goed onderwijs voor onze leerlingen.

In de afgelopen vier jaar hebben we samen gebouwd aan:

-  het brandende houden van het vuur van onze identiteit;
-  goed onderwijs;
-  goed werkgeverschap;
-  goede gebouwen;
-  een goede verbinding met de geledingen;
-  een lerende organisatie;
-  de competenties van onze medewerkers.

Het is goed om te constateren dat we daar in hoge mate in zijn geslaagd. Iedereen die daaraan heeft meegewerkt, verdient een groot compliment. Bovenal zijn we dank verschuldigd aan de Heere, die ons de kracht en de wijsheid gaf.

De doelen zijn grotendeels behaald. We zijn echter ook van mening dat we in het dynamische veld van ons onderwijs nog verder kunnen bouwen. Dit koersplan bepaalt de koers van SSBB en draagt bij aan onze missie: Bijbelgetrouw en goed onderwijs op onze scholen in de Betuwe. Het belangrijkste doel van dit koersplan is dat we hiermee de route volgen om onze visie te realiseren.

We staan aan het begin van een nieuwe beleidsperiode. Vanuit onze drijfveer om het onderwijs blijvend te verbeteren hebben we in meerdere sessies nagedacht over onze missie, visie en doelen.

Het koersplan 'Samen verder bouwen' geeft richting aan het beleid voor de periode 2023-2027. Het beschrijft onze ambities en biedt tegelijk de scholen ruimte in hun school- en jaarplannen.

Samen houden wij SSBB op koers met waardering voor ieders talent en inzet, met scherpste op de voortgang en met de betrokkenheid van velen.

Hoe dit koersplan tot stand is gekomen

Verschillende geledingen van de organisatie waren vertegenwoordigd in een commissie. Tijdens de bijeenkomsten heeft deze commissie de input verzameld die de basis vormt voor dit plan.

Gedurende het jaar 2022/2023 hebben we de teams, de GMR en het toezichthoudend bestuur geïnformeerd over het proces en de vorderingen. De GMR heeft ingestemd met dit plan en het toezichthoudend bestuur heeft het vastgesteld.

Onze kernwaarden

Onderzoek heeft uitgewezen dat excellente scholen een aantal grootste gemene delers hebben:

-  sterk leiderschap;
-  heldere kwaliteitszorg;
-  goede faciliteiten;
-  betrokken leerkrachten.

Deze losse elementen worden samen 'de schoolcultuur' genoemd. Uit onderzoek blijkt dat als deze cultuur herkenbaar en verinnerlijkt is, er sprake is van een kwalitatief goede/excellente school.

De cultuur van onze organisatie vatten we samen in zeven kernwaarden:

1. We zien de Bijbel als het fundament waarop we bouwen en houden het vuur van onze identiteit brandende.
2. We zijn betrokken op elkaar en leven mee met lief en leed.
3. We leveren kwaliteit.
4. We evalueren ons werk en onze competenties.
5. We zijn een goed werkgever en leggen de autonomie zo laag mogelijk in de organisatie.
6. We zijn in dialoog met alle belanghebbenden en leggen transparant verantwoording af.
7. We nemen onze taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden serieus en respecteren die van de ander.

De eigenheid van de scholen

Het koersplan is zo opgesteld dat het de eigenheid van de individuele scholen niet aantast. De eigen cultuur van de afzonderlijke scholen staat binnen SSBB hoog in het vaandel. Tegelijk zoeken we de verbinding. We hebben elkaar nodig en kunnen van elkaar leren. De doelen uit dit plan hebben uiteraard hun uitwerking op het primaire proces van de scholen. De schoolplannen, die in afstemming met dit SSBB-plan zijn opgesteld, geven daar nader invulling aan.

Doelen

We maken onderscheid tussen strategische, tactische en operationele doelen. Grofweg gaat het hier om lange-, middellange- en kortetermijndoelen.

Onze missie

SSBB geeft Bijbelgetrouw en goed onderwijs op onze scholen in de Betuwe.

Onze visie/ambitie

Ons belangrijkste doel is dat we onze kinderen opvoeden tot eer van hun Schepper. Dat betekent dat we God liefhebben boven alles, en andere mensen net zo lief hebben als onszelf.

We houden, in afhankelijkheid van de Heilige Geest, het vuur van de identiteit brandende en gaan de kinderen in leer en leven voor als een volgeling van Christus.

Onze kinderen ontwikkelen zich optimaal op cognitief, sociaal-emotioneel en motorisch gebied. Tevens is er een goede balans tussen draagkracht en draaglast.

Binnen onze organisatie is er voor onze medewerkers een goede balans tussen draagkracht en draaglast. Zowel werkgever als werknemer heeft een inspanningsplicht om de vitaliteit optimaal te houden. Het 'huis van werkvermogen' helpt ons hierbij.

Onze medewerkers krijgen professionele ruimte op het gebied van autonomie, verantwoordelijkheid en ontwikkeling.

Er is op onze scholen sprake van een professionele (feedback)cultuur.

We bouwen samen met de interne en externe partners verder aan Bijbelgetrouw en goed onderwijs op onze scholen in de Betuwe.

Onze medewerkers en kinderen werken allemaal in nette, goed onderhouden en verduurzaamde gebouwen met een goed klimaat.

We staan voor rust, stabiliteit en veiligheid in onze scholen.

Afhankelijkheid

We maken plannen in het besef dat we in alles afhankelijk zijn van de zegen van de Heere. Voor alle voornemens geldt: Deo volente. Zo de Heere wil en wij leven.

1. Identiteit en vorming

Visie/ambitie doel 1:

Ons belangrijkste doel is dat we onze kinderen opvoeden tot eer van hun Schepper. Dat betekent dat we God liefhebben boven alles, en andere mensen net zo lief hebben als onszelf.

We houden, in afhankelijkheid van de Heilige Geest, het vuur van de identiteit brandende en gaan de kinderen in leer en leven voor als een volgeling van Christus.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

We hebben een heldere en vaste grondslag: de Bijbel. We leggen de Bijbel uit zoals de drie formulieren van enigheid dat doen. Onze identiteit is verwoord in het identiteitsprofiel. Daarnaast heeft iedere school eigen identiteitsafspraken. Die zijn tijd- en cultuurgebonden.

We houden het vuur van onze identiteit brandende. Daarbij betrekken we nadrukkelijk de ouders en de kerkgenootschappen waarmee we ons van harte verbonden voelen. De bestuurscommissies hebben hierin een bijzondere verantwoordelijkheid. Zij bewaken, samen met de directies, de identiteit van onze scholen.

Subdoel 1a:

Het wat ligt vast in het identiteitsprofiel. We bezinnen ons op het hoe. Hoe brengen we de kinderen het wat bij? Welke woorden en houding horen daar bij? Welke metafoer past daar het beste bij? Willen we bijvoorbeeld een herder en/of een gids zijn?

Planning:

Tactisch doel in 2023/2024.

2. Personeel/HRM

Visie/ambitie doel 2:

Onze medewerkers krijgen professionele ruimte op het gebied van autonomie, verantwoordelijkheid en ontwikkeling.

Er is op onze scholen sprake van een professionele (feedback)cultuur. Binnen onze organisatie is er voor onze medewerkers een goede balans tussen draagkracht en draaglast. Zowel werkgever als werknemer heeft een inspanningsplicht om de vitaliteit optimaal te houden. Het 'huis van werkvermogen' helpt ons hierbij. (zie bijlage)

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

We leggen de autonomie graag zo laag mogelijk in de organisatie. Op deze manier halen we het beste uit onze medewerkers en nemen we hun professionaliteit serieus. Meer autonomie kan ook betekenen dat er meer verantwoording moet worden afgelegd. Schoolleiders die de autonomie van leraren stimuleren zetten leraren in hun kracht. Dat heeft een positief effect op zowel leraren als op de prestaties van scholen.

Met autonomie bedoelen we een vorm van onafhankelijkheid, zelfstandig te werk gaan en eigen keuzes maken. In werkverband houdt het in dat je geen leiding of sturing nodig hebt van bovenaf en dus zelfstandig projecten oppakt en realiseert. Je denkt na over je werk en voert het ook op die manier uit.

Over één ding zijn we het hartgrondig eens: de leerkracht is een belangrijke spil van Bijbelgetrouw en goed onderwijs. We werken voortdurend aan de optimalisatie van de competenties en professionalisering van medewerkers en vrijwilligers. Daarbij hoort een professionele feedbackcultuur. Hoe geef én ontvang je als medewerker feedback op een professionele wijze?

We zijn ervan overtuigd dat goed toegeruste schoolleiders het verschil kunnen maken. We willen dienende leiders zijn.

Bij alles wat we doen houden we rekening met de draagkracht en draaglast van onze medewerkers en vrijwilligers. Goed kan een vijand zijn van beter, maar beter kan ook een vijand zijn van goed. Tegelijk zijn we ons ervan bewust dat draagkracht en vitaliteit veel met elkaar te maken hebben. Zowel werkgever als werknemer heeft een inspanningsplicht om de vitaliteit optimaal te houden. In ons strategisch personeelsbeleidsplan hebben we het huis van werkvermogen opgenomen (zie bijlage). We onderscheiden hierin vier verdiepingen:

1. Gezondheid: is de medewerker lichamelijk en psychisch gezond?
2. Competenties: staat de medewerker 'boven zijn werk'?
3. Normen en waarden: is de motivatie op orde?
4. Werk: zijn alle omstandigheden op orde?

Elke vier jaar actualiseren we ons strategisch personeelsbeleidsplan en nemen we vragenlijsten af onder onze medewerkers.

We streven naar een evenredige verdeling van vrouwen en mannen in de leiding. Omdat de mannen anno 2023 oververtegenwoordigd zijn, kiezen we bij gelijke geschiktheid voor een vrouw in de leiding.

Subdoel 2a:

De competenties van onze medewerkers zijn in kaart gebracht en iedereen werkt aantoonbaar aan het optimaliseren van zijn/haar competenties. We realiseren een professionele feedbackcultuur.

Planning:

Tactisch doel in 2025/2026.

Subdoel 2b:

Onze schoolleiders zijn ge(her)registreerd en werken voortdurend aan de optimalisatie van hun competenties.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Subdoel 2c:

In de functioneringsgesprekken wordt het huis van werkvermogen besproken. Waar nodig plegen werkgever en werknemer interventies om de medewerkers vitaal te houden.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Subdoel 2d:

SSBB heeft een geactualiseerd strategisch personeelsbeleidsplan (SPB), heeft de vragenlijsten onder de medewerkers afgenomen en geanalyseerd, en heeft waar nodig interventies ingezet.

Planning:

Operationeel doel in 2025/2026.

Subdoel 2e:

Binnen SSBB optimaliseren we het inwerken, begeleiden en opleiden van nieuwe medewerkers en stagiaires.

Planning:

Tactisch doel in 2024/2025.

Subdoel 2f:

We staan voor rust, stabiliteit en veiligheid in onze scholen.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

3. Kwaliteitszorg en onderwijs

Visie/ambitie doel 3:

Onze kinderen ontwikkelen zich optimaal op cognitief, sociaal-emotioneel en motorisch gebied. Tevens is er een goede balans tussen draagkracht en draaglast.

We staan voor rust, stabiliteit en veiligheid in onze scholen.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

We kijken naar de (individuele) leerrendementen van de leerlingen en de observaties van de leerkrachten. Een goede analyse maken op school-, groeps- en leerlingniveau is vakwerk. Het inzetten van de juiste interventies vraagt om een correcte analyse. Voor het maken van zo'n analyse is expertise nodig. Waar nodig sturen we proactief een heldere analyse naar de inspectie als we verwachten dat we de signaleringswaarden (minimumdoelen) niet halen. We waken hierbij voor de maakbaarheidsgedachte. Er moet altijd een goede balans zijn tussen draagkracht en draaglast. We gaan op zoek naar de balans tussen het optimaliseren van de leerrendementen enerzijds en de draagkracht anderzijds.

Rust, stabiliteit en veiligheid is voor iedereen goed. Zeker in de dynamische en vaak ook hectische wereld van het onderwijs. We focussen ons op het primaire proces en gaan positief-kritisch om met hypes en ontwikkelingen. Het geven van duidelijkheid over onze grenzen en de focus op het primaire proces zijn van groot belang.

De inspectie is met haar toezicht steeds verder op afstand komen te staan. Ze doet nog een stapje terug als ze ervan overtuigd is dat de scholen hun kwaliteitszorg goed op orde hebben. Met de BKC (Bovenschoolse Kwaliteitszorg

Commissie) hebben we een goed instrument in handen om de kwaliteit van ons onderwijs in kaart te brengen.

Op het gebied van burgerschap brengen we de kinderen doelgericht en samenhangend de basiswaarden en de sociale en maatschappelijke competenties bij. De kernbegrippen gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid, persoonlijke autonomie en non-discriminatie zijn voor ons belangrijk. We zien de school als oefenplaats voor de democratische rechtsstaat en het omgaan met diversiteit.



We bevorderen actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze, waarbij het onderwijs zich in ieder geval herkenbaar richt op:

- a. het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;
- b. het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving; en
- c. het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

We dragen zorg voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de waarden zoals hierboven onder a beschreven, creëren een omgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar deze waarden, en dragen voorts zorg voor een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht de verschillen. (Artikel 8, derde lid van de Wet op het primair onderwijs.)

We stemmen het burgerschapsonderwijs af op de actuele leerbehoeften en kenmerken van de populatie en we monitoren de opbrengsten. We zien burgerschap niet als een apart vak; het is verweven in alle vakken.

We zijn behalve burgers van Nederland ook wereldburgers. Onze leerkrachten wijzen de kinderen echter de weg naar het hemelse burgerschap zoals dat in de Bijbel is verwoord. Dat overstijgt het burgerschap hier op aarde. Het aardse burgerschap is tijdelijk, het hemelse burgerschap houdt nooit meer op. De Bijbel leert ons: mensen zijn zondig en doen veel verkeerde dingen. Als je door genade en verlossing een volgeling bent van de Heere Jezus Christus, ben je zo dankbaar dat je wilt doen wat Hij van ons vraagt: Hem gehoorzamen. Er ligt zoveel rijkdom in het dienen van de Heere.

Het bovenstaande betekent dat we op een doelgerichte en samenhangende wijze actief burgerschap en sociale cohesie bevorderen waarbij we ons herkenbaar richten op:

- het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;
- het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving;
- het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

Burgerschapsvorming is onderdeel van persoonsvorming. Dat zien we als essentieel om ons op de juiste wijze te kunnen verhouden tot anderen. Ons burgerschapsonderwijs is waardengestuurd.

We onderscheiden vanuit persoonsvorming de volgende onderdelen:

-  (Van) Wie ben ik? Met onderdelen als persoonlijke verhouding tot God, persoonlijke identiteit, en mensbeeld.
-  Waar en wanneer ben ik of leef ik? Met onderdelen als verbondenheid en plaats binnen de cultuur waarin we leven vanuit historisch wereldbeeld en plaats in de maatschappij als goede burgers.
-  Met wie leef ik? Met onderdelen als sociale ontwikkeling, het functioneren als burger in deze wereld, democratie en diversiteit.
-  Hoe leef ik en wat doe ik (wel of niet)? We leggen de focus op het leven als christen dat bestaat in een leven in Gods dienst, het belijden van Zijn Naam, strijden tegen de zonde, onderwerping aan gezag, het omgaan met de schepping, onze naaste en het milieu.
-  Wat kan ik of moet ik kennen? Hierbij staan kennis, attitude, vaardigheden, reflectie en gedrag t.a.v. democratisch en maatschappelijk verantwoord handelen en omgaan met conflicten en verschillen centraal.

We vragen ons af of ons huidige onderwijsconcept nog wel toekomstbestendig is. Op de volgende vragen willen we graag een antwoord:

- Kunnen we met ons huidige systeem wel optimaal tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen?
- Op welke wijze kunnen we de leerkracht meer ontlasten en de werkdruk/stress verminderen?
- Wat is de ideale en toekomstbestendige verhouding tussen het aanleren van kennis en het aanleren van vaardigheden?

Een beperkt aantal leerlingen vraagt om relatief veel tijd, geld en energie. We verlangen naar inclusief onderwijs voor iedereen, maar is dat haalbaar? Verwijzen doet pijn. Bezinning op passend onderwijs is nodig. Waar liggen onze mogelijkheden en waar liggen onze grenzen? Hoe kunnen we zoveel mogelijk kinderen thuis- en nabij onderwijs bieden zonder dat het te veel stress oplevert bij leerkrachten en medeleerlingen?

Waar mogelijk en nodig strijden we tegen kansenongelijkheid. Het behoeft beslist geen betoog dat we kansenongelijkheid in welke vorm dan ook onacceptabel vinden. Belangrijk is dat we eerst kansenongelijkheid goed definiëren. Vervolgens maken we een analyse van waar en in welke vorm het onder onze populatie voorkomt, om uiteindelijk de juiste interventies in te zetten. Kortom: we moeten kansenongelijkheid definiëren, signaleren en analyseren, en moeten vervolgens interveniëren.

Subdoel 3a:

Iedere school stelt streefdoelen op die passen bij de populatie. We rusten onze medewerkers toe in het maken van een grondige analyse en het inzetten van de juiste interventies. Welke informatie hebben we nodig voor een goede analyse? Hoe moeten we de gegevens duiden? Welke interventies kunnen we inzetten?

Planning:

Tactisch doel in 2023/2024.

Subdoel 3b:

SSBB heeft met de BKC (Bovenschoolse Kwaliteitszorg Commissie) de kwaliteit van de scholen binnen SSBB in kaart gebracht en de rapporten gepresenteerd aan het TB. De scholen werken naar aanleiding van de BKC-rapporten aantoonbaar aan de actiepunten.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Subdoel 3c:

Alle scholen hebben een beleidsstuk burgerschap geschreven. Daarin staat op welke wijze ze voldoen aan de wet- en regelgeving met betrekking tot burgerschap. De school is een oefenplaats voor de democratische rechtsstaat en het omgaan met diversiteit. Het burgerschapsonderwijs wordt middels vragenlijsten gemonitord. Waar nodig worden interventies gepleegd om de doelen te halen.

Planning:

Tactisch doel in 2023/2024.



Subdoel 3d:

We hebben een professionele leergemeenschap (PLG) gevormd die onderzoek doet naar de volgende drie vragen:

- 1. Kunnen we met ons huidige systeem wel optimaal tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen?*
- 2. Op welke wijze kunnen we de leerkracht meer ontlasten en de werkdruk/stress verminderen?*
- 3. Wat is de ideale en toekomstbestendige verhouding tussen het aanleren van kennis en het aanleren van vaardigheden?*

Ook onderzoekt de PLG vraagstukken waar de scholen mee worstelen. Denk bijvoorbeeld aan:

- visie op kleuters en het kleuteronderwijs;*
- overgang van groep twee naar drie;*
- Engels vanaf groep één;*
- passend onderwijs*
- de juiste verhouding tussen kennis en vaardigheden;*
- aanbod leerstof aan leerlingen die uitstromen naar de basisberoepsgerichte leerweg;*
- autonomie van leerlingen.*

Medio 2024 komt de PLG met een rapport. Het is aan de scholen of ze iets met de aanbevelingen uit het rapport gaan doen.

Planning:

Tactisch doel in 2023/2024.

Subdoel 3e:

We bezinnen ons op ons beleid met betrekking tot passend onderwijs. Waar liggen onze mogelijkheden en waar liggen onze grenzen? We zoeken naar een structurele oplossing en proberen stress en een onveilig gevoel bij medewerkers en kinderen zoveel mogelijk te voorkomen.

Planning:

Tactisch doel in 2024/2025.

Subdoel 3f:

We definiëren het begrip kansenongelijkheid, maken een analyse van waar en in welke vorm het in onze organisatie voorkomt en zetten de juiste interventies in.

Planning:

2025/2026

Subdoel 3g:

We actualiseren het ICT-beleidsplan.

Planning:

2023/2024

4. Gebouwen

Visie/ambitie doel 4:

Onze medewerkers en kinderen werken allemaal in nette, goed onderhouden en verduurzaamde gebouwen met een goed klimaat. Alle gebouwen hebben minimaal energielabel B en de CO₂-waarden liggen minimaal 90% van de onderwijstijd onder de 1000 ppm.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

Kinderen en medewerkers hebben recht op nette, frisse en verduurzaamde gebouwen. Dan leren en werken ze het beste. Samen met de gemeenten zorgen we daarvoor. Dat hebben we in de integrale huisvestingsplannen vastgelegd. Waar nodig en mogelijk houden we ook rekening met onze onderwijskundige wensen.

Soms investeren we extra in de gebouwen. Dat doen we als we het gebouw en/of de functionaliteit aantoonbaar kunnen verbeteren. Hierbij houden we ons aan de wet- en regelgeving.

Eens in de vier jaar nemen we een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) af. De aanbevelingen uit het rapport voeren we uit.

Subdoel 4a:

SSBB neemt op alle scholen een RI&E af en voert de aanbevelingen uit.

Planning:

Operationeel doel in 2024/2025.

5. Financiën

Visie/ambitie doel 5:

De overmatige reserve wordt beleidsrijk, doelmatig en sober besteed. In 2027 is het weerstandsvermogen gelijk aan de signaleringswaarde. De financiën staan ten dienste van het primaire proces.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

SSBB is financieel een gezonde organisatie. Dat blijkt uit de jaarrekeningen en het benchmarkrapport van Van Ree Accountants. Feit is dat we te maken hebben met een overmatige reserve. Die middelen gaan we de komende jaren beleidsrijk besteden. Daarbij blijft het uitgangspunt dat we deze publieke gelden altijd doelmatig en sober besteden. Dat betekent dat de financiën altijd ten dienste staan van het primaire proces. Met sober bedoelen we dat we niet meer uitgeven dan nodig is om onze doelen te halen. Sober is in die zin het tegenovergestelde van overdadig.

Onder doelmatig verstaan we 'met zo weinig mogelijk middelen een zo goed mogelijk resultaat'.

6. Verbinding en ontwikkeling

Visie/ambitie doel 6:

We bouwen samen met de interne en externe partners verder aan Bijbelgetrouw en goed onderwijs op onze scholen in de Betuwe.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

Netwerken en samenwerken is ook in het onderwijs van cruciaal belang. Het onderwijs is een complexe en dynamische wereld. We hebben anderen nodig om op de juiste wijze te kunnen inspelen op veranderingen en ontwikkelingen. Samen staan we sterk en we zoeken waar mogelijk en nodig de verbinding.

Een lerende organisatie is een organisatie waar de medewerkers voortdurend hun eigen competenties en die van collega's vergroten om de gewenste resultaten te behalen. Een dergelijke organisatie kan flexibel inspelen op veranderingen in de omgeving en op wat zijzelf nodig heeft. Bouwen doe je samen met alle interne en externe partners. Elkaar kennen werkt laagdrempelig. We participeren in overleggen met gemeenten, samenwerkingsverbanden, VGS, Pabo's, MBO's, jeugdzorg, GGD, bibliotheken, peuterspeelzalen, buitenschoolse opvang, VO-scholen, Driestar educatief en andere externe partners. Intern organiseren we bijeenkomsten tussen de geledingen om van elkaar te leren, elkaar te inspireren, voor intervisie en voor andere leermomenten.

Subdoel 6a:

SSBB is een lerende organisatie waarin de verbinding centraal staat en medewerkers en vrijwilligers uit alle geledingen voortdurend hun eigen competenties en die van collega's vanuit een intrinsieke motivatie vergroten ten dienste van het primaire proces.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

7. Goed bestuur

Visie/ambitie doel 7:

Het toezichthoudend bestuur wil in een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt de kwaliteit van bestuur en toezicht borgen en voortdurend toetsen aan de Code Goed Bestuur.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

Eens in de vier jaar worden alle bestuursdocumenten getoetst door een deskundige en indien nodig geactualiseerd.

Wat we nog missen is een toezichtskader. In het toezichtkader wordt geëxpliciteerd op welke criteria het intern toezicht zich in het bijzonder richt. De interne toezichthouder stelt samen met de directie het kader op. Een toezichtskader kan helpend zijn voor de toezichthoudende bestuursleden: waar houden we toezicht op en op welke wijze doen we dat?

In de Code Goed Bestuur (2019) hebben de leden van de PO-Raad vastgesteld wat zij verstaan onder goed bestuur voor hun sector. Besturen en interne toezichthouders toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes en uitwerkingen van deze code. De code is bedoeld als leidraad voor bewustwording, dialoog en verantwoordelijk handelen, in aansluiting op de actuele thema's en uitdagingen voor het primair onderwijs. De code nodigt uit om te reflecteren, eigen keuzes te maken en deze keuzes te verantwoorden.

Ieder jaar evalueert het toezichthoudend bestuur haar eigen functioneren. Eens in de vier jaar vindt er een bestuurlijke visitatie plaats.

Toezichthoudende bestuursleden zijn integer en transparant. In het jaarverslag legt het toezichthoudend bestuur verantwoording af over alle relevante zaken.

Subdoel 7a:

We stellen een nieuw toezichtskader op en de bestuursdocumenten zijn geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.

Planning:

Operationeel doel in 2023/2024.

Subdoel 7b:

Het toezichthoudend bestuur evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en eens in de vier jaar vindt er een bestuurlijke visitatie plaats. We bezinnen ons op de aanbevelingen en voeren de actiepunten uit.

Planning:

Strategisch doel in 2023/2027.

Subdoel 7c:

Het toezichthoudend bestuur werkt actief aan de eigen professionaliteit. Aan het begin van ieder cursusjaar formuleren we een collectieve ambitie m.b.t. onze ontwikkeling.

We bezinnen ons op het rapport van de bestuurlijke visitatiecommissie en daar waar nodig formuleren we doelen en ambities naar aanleiding van de aanbevelingen die in het rapport worden gedaan.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Subdoel 7d:

Het toezichthoudend bestuur laat zich onder begeleiding van een deskundige adviseren over de vraag: is de huidige bestuursstructuur nog steeds de beste binnen onze context? Na advisering nemen we een besluit over het in stand houden van de bestaande structuur of omzetting naar een andere structuur.

Planning:

Tactisch doel: bezinning in 2023/2024. Indien van toepassing een omzetting in cursusjaar 2024/2025.

Subdoel 7e:

We formuleren een collectieve ambitie met betrekking tot transparantie en verantwoording.

Planning:

Strategisch doel in 2024/2025.



8. Evaluatie, verantwoording en dialoog

Visie/ambitie doel 8:

Het bestuur en de directie evalueren en analyseren systematisch of ze de doelen realiseren, en verantwoorden zich hierover. Ze stellen wanneer dat nodig is het beleid bij en betrekken daartoe interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.

Planning:

Doorlopend strategisch doel.

Toelichting:

Jaarlijks evalueren we de voortgang van ons koersplan. De toezichthouders en de GMR worden geïnformeerd over de vorderingen. Waar nodig stellen we ons beleid bij. Dat doen we altijd in samenspraak met de verschillende geledingen. We zoeken dialoog. We bouwen immers samen verder.

In het jaarverslag leggen we laagdrempelig verantwoording af aan interne en externe belanghebbenden over ons beleid en de vorderingen van ons koersplan. Het jaarverslag wordt op de site van SSBB geplaatst, intern gemaild naar alle geledingen en aan de ouders verstuurd.

Subdoel 8a:

We optimaliseren het jaarverslag.

Planning:

Tactisch doel in 2023/2024.

9. Planning

Schooljaar	Doelen	Aantal
2023/2027	1, 2, 2b, 2c, 2f, 3, 3b, 4, 5, 6, 6a, 7, 7b, 7c en 8	15
2023/2024	1a, 3a, 3c, 3d, 3g, 7a en 8a	7
2024/2025	2e, 3e, 4a, 7d en 7e	5
2025/2026	2a, 2d, 3f,	3
2026/2027	Uitloop en interventies na evaluatie	30

10. Kernbegrippen

Stabiliteit

Rust

Duidelijkheid

Draaglast vs. draagkracht

Passend onderwijs

Financiën

Personeel, HRM

Veiligheid

Verantwoordelijkheid

Samenwerken

Focus

Cultuur

Identiteit

Aanspreken, feedback

Vitaliteit

Eigenheid

Bewaken, bewaren

Betrokken

Professionalisering

Transparantie

Verantwoording

11. Bijlage





SSBB

Stichting Scholen
met de Bijbel in
de Betuwe