



SSBB

Stichting Scholen
met de Bijbel in
de Betuwe

Strategisch beleidsplan SSBB 2019-2023

Samen bouwen

“De leerkracht is een belangrijke spil van Bijbelgetrouw en goed onderwijs.”



Inhoud

Inleiding	2
1. Gebouwen	4
2. Financiën	5
3. Onderwijsproces en onderwijsconcept.....	6
4. Personeel.....	8
5. Verbinding en ontwikkeling.....	11
6. Burgerschap.....	13
7. Identiteit	14
Het strategisch beleidsplan in schema	15
Videotekst.....	16
SWOT-analyse.....	17
Prioritering.....	18





Inleiding

Het doel van een strategisch beleidsplan

Dit beleidsplan bepaalt de **koers** van SSBB. Het anticipeert op de kansen en bedreigingen die mogelijk op ons afkomen. Tevens draagt het bij aan het behalen van ons doel: **Goed en Bijbelgetrouw onderwijs in de Betuwe**.

Hoe dit beleidsplan tot stand is gekomen

Alle **geledingen** van de organisatie waren vertegenwoordigd in de commissie. Tijdens de vier bijeenkomsten hebben we **samen** input verzameld. Die input is de basis van dit plan. Dit plan bestaat uit zeven hoofdstukken (hoofdthema's). De doelen zijn opgesplitst in:

- a. onze eigen ambities verwoord in strategische doelen
- b. de subdoelen, die voortvloeien uit het strategisch plan 2015-2019, behoefte van medewerkers, directie, wettelijke verplichtingen, interne toezichthouder en/of externe toezichthouders.

De kracht van de eenvoud

De commissie stelde een belangrijke voorwaarde: houd het plan **kort** en **krachtig**. De samenvatting van onze eigen ambities is weergegeven in een animatievideo van ongeveer 90 seconden.

De eigenheid van de scholen

Het beleidsplan is zo opgesteld dat het de **eigenheid** van de individuele scholen niet aantast. De eigen cultuur van de afzonderlijke scholen staat 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.

SMART

Zijn de doelen **SMART** opgesteld?

Specifiek: De doelen zijn zoveel mogelijk eenduidig opgesteld. We hebben ons de vrijheid veroorloofd om sommige strategische doelen meerduidig te formuleren. Het gaat in dit plan vooral over de richting en wat we op termijn willen bereiken (strategisch doel). Het **hoe, wanneer en via welke stappen** gaan we de komende jaren vormgeven. Een aantal specifieke subdoelen hebben we wel al in beeld; deze staan al weergegeven en zullen zoveel mogelijk worden ingezet om bij te dragen aan het strategische doel waaraan ze gekoppeld zijn

Meetbaar: We beseffen dat niet alle doelen **objectief** meetbaar zijn. De werkgroep heeft in haar enthousiasme zich de vrijheid veroorloofd om richting te geven zonder het eindresultaat vast te leggen. Dat maakt het voor het toezichthoudend bestuur soms lastiger om toezicht te houden op concrete doelen. We gaan de uitdaging aan om gaande het proces de doelen te concretiseren.

Acceptabel: De doelen zijn breed gedragen. Alle geledingen waren vertegenwoordigd in de werkgroep.



Realistisch: De werkgroep heeft een **ambitieuw** plan opgesteld. We zijn ons ervan bewust dat we wellicht **keuzes** moeten maken. Niet het vele is goed, maar het goede is veel. Onze tijd en middelen zijn beperkt. We zoeken naar initiatieven waarmee we diverse doelen tegelijkertijd kunnen realiseren.

Tijdsgebonden: De strategische doelen zijn in de tijd weggezet, net als de subdoelen die nu al in beeld zijn. Andere initiatieven worden gedurende de komende vier jaar in gang gezet en dan tijdspecifiek gemaakt.

Missie SSBB

De missie van SSBB is: **SSBB geeft Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe.**

Visie SSBB

De visie van SSBB is: **De leerkracht is de spil van Bijbelgetrouw en goed onderwijs.**

Looptijd

Onder Stichting Scholen met de Bijbel in de Betuwe (SSBB) verstaan we alle **geledingen** binnen deze stichting. Onderstaande doelen hebben een looptijd van vier jaar. Er zijn zeven hoofdonderwerpen die, gezien alle ontwikkelingen, in het bijzonder onze aandacht vragen.

Afhankelijkheid

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



1. Gebouwen

Eigen ambitie:

Sinds de veranderende wetgeving in 2015 waarbij de verantwoordelijkheid van het buitenonderhoud werd overgedragen worstelen we met dit budget. Het is voor SSBB niet toereikend. Drie van de vijf gebouwen zijn immers ouder dan 40 jaar. Tegelijk leggen we de lat hoog als het gaat om frisse, eigentijdse, duurzame en nette scholen.

Alle gemeenten hebben een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld. Daarin staan ambities verwoord als het gaat om frisse en duurzame scholen. Denk ook aan: nieuwbouw, krimp, groei, renovatie, onderhoud, verbouw, uitbreiding, etc. Sommige gemeenten willen ook Integrale Kind Centra (IKC) vormen. Alle gemeenten hebben mogelijkheden tot renovatie door cofinanciering opgenomen in het IHP.

De omgeving waarin onze medewerkers werken en waarin kinderen leren moet fris en netjes zijn.

Eigen ambitie en strategisch doel van SSBB:

SSBB heeft een duidelijke visie m.b.t. al deze onderwerpen en de toekomst van onze schoolgebouwen en heeft daar waar mogelijk, wenselijk en nodig de visie gestalte gegeven.

Subdoelen:

Analyse:

De Arbowetgeving is complex. Het RI&E-rapport geeft handvatten om het Arbobeleid te optimaliseren. Soms is maatwerk nodig om uitval te voorkomen. De luchtkwaliteit in de lokalen is niet altijd optimaal. Goede bureaustoelen, goede luchtkwaliteit, kleine groepen, goed werkgeverschap, verstelbare borden, veiligheid en minimalisering van de administratie zijn de belangrijkste interventies om uitval te voorkomen.

Dilemma/vraagstuk:

Op alle scholen wordt een RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie) afgenomen.

Subdoel 1a:

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

Prioriteit:

2020/2021



2. Financiën

Eigen ambitie:

SSBB is financieel een gezonde organisatie. Dat blijkt uit de jaarrekeningen en het benchmarkrapport van Van Ree accountants. Ten opzichte van vergelijkbare scholen staan we er goed voor. Neemt niet weg dat we ons voor wat betreft de lopende begrotingen zorgen maken. We hebben nog steeds te maken met grote groepen. Zijn de werkdruggelden wel toereikend om de werkdruk op een aanvaardbaar niveau te brengen? De onderhoudskosten zijn hoog vanwege de leeftijd van de gebouwen. De meerjarenbegroting laat weinig of geen ruimte over voor extra uitgaven. Sommige ambities kosten geld. Denk aan:

- professionalisering van medewerkers
- frisse en duurzame gebouwen
- (nog) aantrekkelijker werkgever zijn
- overbenoemingen vanwege tekort aan invallers
- overbenoemingen als we een goede kandidaat kunnen benoemen

We moeten keuzes maken. Denk ook aan: werkdruggemiddelen, resultaten kleine scholen, ICT, etc.

Eigen ambitie en strategisch doel van SSBB:

SSBB bezint zich op de financiën en besteedt de financiële middelen op een wijze waarbij het primaire proces (Bijbelgetrouw en goed onderwijs) gediend wordt.



3. Onderwijsproces en onderwijsconcept

Eigen ambitie:

Is het leerkracht gestuurd onderwijs nog toereikend? Rusten we de leerlingen met dit systeem wel voldoende toe op de vraag van een 21-eeuwse maatschappij? Moet de nadruk nog wel liggen op kennis? Wat is eigenlijk het rendement van ons onderwijssysteem? Is er een beter alternatief? Wat is het beste systeem voor al onze kinderen? Op al deze vragen willen we de komende jaren een antwoord vinden. Het nieuwe toezichtskader en de nieuwe opzet van het schoolplan bieden mooie kansen. Eigen ambitie en strategisch doel van SSBB:

SSBB evalueert het huidige onderwijssysteem en ontwikkelt een duidelijke visie op een onderwijsconcept waarbij leerlingen, medewerkers en vrijwilligers vanuit alle geledingen zich veilig voelen en optimaal ontwikkelen en ontplooien.

Subdoelen:

Analyse:

De laatste jaren is de focus minder komen te liggen op de opbrengsten. Toch zijn de normen met betrekking tot de eindopbrengsten onverminderd van kracht. We merken dat niet altijd de norm wordt gehaald.

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.

Transparantie en verantwoording zijn twee sleutelwoorden in het huidige onderwijssysteem. Scholen verantwoorden hun beleid in de schoolgidsen en op de sites. SSBB verantwoordt het beleid in het jaarverslag. Dit verslag wordt op de site van SSBB gepubliceerd.

Andere partijen helpen ons om te voldoen aan de wetgeving. Cupella heeft alle wetgeving in het onderwijs ondergebracht in een digitaal systeem. Zo kan het bestuur scannen of we wel voldoen aan alle wetgeving.

Scholen op de kaart is een middel om te als school te presenteren, maar ook om verantwoording af te leggen m.b.t. veel data en beleid. Naast de website is het ook het visitekaartje van de school.

Op al onze scholen hebben we beleid m.b.t. resultaten ontwikkeld. We hebben de resultaten goed in beeld. Daar waar nodig sturen we proactief een heldere analyse naar de inspectie.

Dilemma/vraagstuk:

De leerkracht is de spil van goed onderwijs. Toch lukt het ook competente leerkrachten niet altijd om de norm te halen. Dat frustrereert soms.

Subdoel 3a:

SSBB voldoet op alle scholen aan de normen die aan de opbrengsten worden gesteld en daar waar nodig, wordt er een grondige analyse gemaakt.

Prioritering:

2021/2022





Dilemma/vraagstuk:

Het TB (Toezichthoudend Bestuur) wil inzicht in de kwaliteit van de scholen. De inspectie wil ervan overtuigd zijn dat de scholen zelf een goed beeld hebben van de kwaliteit van het onderwijs.

Subdoel 3b:

SSBB heeft d.m.v. de BKC (Bovenschoolse Kwaliteitszorg Commissie) de kwaliteit van de scholen binnen SSBB in kaart gebracht en de rapporten gepresenteerd aan het TB.

Prioriteit:

2022/2023

Dilemma/vraagstuk:

Er is veel wet- en regelgeving binnen het onderwijs. Hoe weten we dat we wel/niet voldoen aan de wet?

Subdoel 3c:

SSBB voldoet aan alle wet- en regelgeving, borgt dit en maakt dit aantoonbaar aan belanghebbenden.

Prioritering:

2022/2023

Analyse:

ICT is niet meer weg te denken uit het onderwijs. De ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. We geven veel geld uit aan ICT. Blijvende bezinning is noodzakelijk. We moeten hierin weloverwogen keuzes maken. Uitgevers dwingen ons om licenties af te sluiten, omdat steeds vaker de methoden (deels) digitaal worden aangeboden.

Dilemma/vraagstuk:

Methoden worden steeds vaker digitaal aangeboden. De intensivering van de ICT-middelen neemt sterk toe.

Subdoel 3d:

SSBB heeft een geactualiseerd en breed gedragen ICT-beleidsplan en heeft een op de ontwikkelingen afgestemde ICT-omgeving ten dienste van het primaire proces.

Prioriteit:

2019/2020





4. Personeel

Eigen ambitie:

Over een ding zijn we het hartgrondig eens: de leerkracht is een belangrijke spil van goed onderwijs. Ook bekwame IB-ers en schoolleiders maken het verschil. Kortom; de competenties van alle medewerkers moeten op orde zijn of op orde worden gebracht. Daar moeten we met elkaar voortdurend aan werken. Dat moeten we organiseren, stimuleren en faciliteren.

Maar ook het bestuur en de GMR zullen zich voortdurend moeten professionaliseren teneinde hun rol goed te kunnen vervullen.

In een markt waar een groot tekort is aan (vakbekwame) leerkrachten, IB-ers en schoolleiders moeten we als werkgever (nog) aantrekkelijker zijn voor de huidige én potentiële werknemers.

Eigen ambitie en strategisch doel van SSBB:

SSBB ambieert een aantrekkelijke(r) werkgever te zijn met optimale ontwikkelkansen voor iedereen.

Subdoelen:

Analyse:

De kwaliteit van ons onderwijs wordt voor het grootste deel bepaald door de leerkracht. We zijn kwetsbaar op dit punt. Er is een tekort aan (goede) leerkrachten. Er is tevens een groot tekort aan (competente) invallers.

Goed toezicht is belangrijk. Het toezichhoudend orgaan zal voortdurend moeten evalueren of de kwaliteit van het toezicht nog voldoet. Er dreigt een tekort aan (goede) toezichhouders. Dat maakt ons kwetsbaar.

We hebben elkaar nodig. Tevens schrijft wetgeving meer en meer voor dat er breed draagvlak moet zijn m.b.t. bepaalde interventies. Te denken valt aan de besteding van de werkdrukgeden, het professioneel statuut en het werkverdelingsplan. Dat is een trend die om bezinning vraagt.

Veiligheid is terecht de laatste jaren een hot item geworden. Om verschillende redenen heeft de overheid de scholen gedwongen meer werk te maken van de veiligheidsbeleving op scholen. Er zijn verschillende redenen waarom de veiligheidsbeleving onder druk kan komen te staan. Te denken valt aan leerlingen met een fors gedragsprobleem, onzorgvuldige interne communicatie, verharding van de maatschappij, gebrek aan respect en inlevingsvermogen van ouders, hoge en soms onredelijke eisen maatschappij aan onderwijsinstellingen.

De Arbowetgeving schrijft voor dat we m.b.t. de veiligheid, werkdruk en arbeidsomstandigheden vierjaarlijks een onderzoek onder medewerkers moeten laten uitvoeren.

Dilemma/vraagstuk:

Alle locatiedirecteuren en de algemeen directeur moeten zich registreren en/of herregistreren in het schoolleidersregister. Een krachtige schoolleider is belangrijk in een ontwikkelproces.





Subdoel 4a:

SSBB heeft ge(her)registreerde schoolleiders van wie de competenties geoptimaliseerd zijn, die blijven werken aan ontwikkeling en voldoen aan de wettelijke kaders.

Prioriteit:

2021-2022

Dilemma/vraagstuk:

De Wet Beroep Leraar verplicht de scholen per 1 augustus 2018 een professioneel statuut op te stellen.

Subdoel 4b:

SSBB heeft op iedere school een professioneel statuut.

Prioriteit:

2020/2021

Dilemma/vraagstuk:

In de CAO staat dat de scholen een werkverdelingsplan moeten opstellen.

Subdoel 4c:

SSBB heeft op iedere school een werkverdelingsplan.

Prioriteit:

2019/2020

Dilemma/vraagstuk:

Per 1 mei 2018 is de AVG ingegaan. Alle organisaties moeten aan de verordening voldoen.

Subdoel 4d:

SSBB voldoet aan de AVG.

Prioriteit:

2020/2021

Dilemma/vraagstuk:

Eens per vier jaar wordt het IPB (Integraal Personeels Beleidsplan), de secundaire arbeidsvoorwaarden en het taakbeleid geactualiseerd.

Subdoel 4e:

SSBB heeft een geactualiseerd IPB.

Prioriteit:

2021/2022



Dilemma/vraagstuk:

Eens per vier jaar wordt middels een vragenlijst de veiligheidsbeleving van personeel gepeild. De aanbevelingen worden op SSBB-niveau aan directie, bestuur en GMR gepresenteerd. Jaarlijks wordt de veiligheidsbeleving van leerlingen gepeild.

Subdoel 4f:

SSBB heeft de veiligheid onder medewerkers, leerlingen en ouders gepeild en mogelijke aanbevelingen uitgevoerd, heeft personeelsonderzoek volgens wetgeving laten afnemen en heeft de aanbevelingen uit de analyses uitgevoerd.

Prioriteit:

2020/2021



5. Verbinding en ontwikkeling

Eigen ambitie:

We beseffen dat de eigenheid van de scholen historisch is bepaald. De eigenheid van de scholen staat binnen SSBB hoog in het vaandel. De vijf scholen vormen hechte gemeenschappen. Schooldoorbreekende verbinding, van elkaar leren, gebruik maken van elkaars expertise en intervisie hoeft de eigenheid van de scholen niet in de weg te staan. Hier valt wellicht zelfs winst te behalen. In voorkomende gevallen zijn we bezig het wiel vijf keer uit te vinden. Tegelijk moet het delen van expertise voortkomen uit een intrinsieke motivatie en geen extra werkdruk opleveren, maar juist de werkdruk verlagen. Het is niet de bedoeling dat we bijeenkomsten organiseren waar nut en noodzaak niet van worden ingezien.

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. Zij kan flexibel inspelen op veranderingen in de omgeving en noden van de organisatie.

De organisatie kent verschillende geledingen: BC (BestuursCommissie), (G)MR-en, TB (Toezichthoudend Bestuur), directies, IB-ers, bouwgroepcoördinatoren, hoogbegaafdheidscoördinatoren, ICT-ers, leerkrachten, administraties, oudercommissies, overblijfcoördinatoren, RT-ers, onderwijsassistenten, enz. Werken deze geledingen optimaal met elkaar samen? Versterkt men elkaar en vult men elkaar aan?

Eigen ambitie en strategisch doel van SSBB:

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 (Bijbelgetrouw en goed onderwijs).

Subdoelen:

Analyse:

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 zoeken daar waar mogelijk en nodig de verbinding.

De inspectie heeft de wijze waarop ze toezicht houdt, fors gewijzigd. Ze komt meer op afstand te staan en houdt toezicht op hoofdlijnen. Dat betekent dat de kwaliteitszorg van SSBB des te meer op orde moet zijn.

Afstemming met gemeenten met betrekking tot huisvesting en het onderwijsaanbod is hard nodig. Bezinning op nieuwbouw, peuterspeelzalen, VVE en Integrale Kindcentra (IKC) is onmisbaar om voor de lange termijn de juiste keuzes te kunnen maken. De gemeenten spelen ook een belangrijke rol als het gaat om de jeugdgezondheidszorg. (WMO)

Passend onderwijs staat onder druk. Er zijn meerdere ontwikkelingen die bezinning op dit punt noodzakelijk maken. Te denken valt aan: verdichting problematiek, beperkte middelen, toename zorgzwaarte groepen, handelingsverlegenheid leerkrachten en ruimtetekort. In het veld zijn de ambities groot, maar de mogelijkheden om de ambities te verwezenlijken beperkt. Ook ontbreekt een eenduidige oplossingsrichting.

Dilemma/vraagstuk:

Goed onderwijs en inspelen op ontwikkelingen vraagt een steeds nauwkeurigere afstemming op de omgeving.



Subdoel 5a:

SSBB legt proactief verbinding met de omgeving ten gunste van het primaire proces.

Prioriteit

2019/2020

Dilemma/vraagstuk:

Transparantie en verantwoording staan bij ons hoog in het vaandel. Hoe houd je op SSBB-niveau alle belanghebbenden goed op de hoogte en leg je horizontaal en verticaal verantwoording af?

Subdoel 5b:

SSBB legt transparant, doeltreffend en eenvoudig horizontaal en verticaal verantwoording af aan alle betrokkenen.

Prioriteit:

2019/2020

Dilemma/vraagstuk:

Een per vier jaar worden alle bestuursdocumenten geactualiseerd. Ieder jaar evalueert het toezichhoudend bestuur haar eigen functioneren.

Subdoel 5c:

SSBB heeft geactualiseerde bestuursdocumenten, evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en brengt de actiepunten uit de evaluatie in de praktijk.

Prioriteit:

2021/2022



6. Burgerschap

Eigen ambitie:

Iedere populatie vereist een andere aanpak m.b.t. burgerschap. Verhardt en polariseert de maatschappij? Welke rol speelt de sociale media m.b.t. de vorming van kinderen? We hebben de plicht om onze kinderen te vormen tot goede burgers die participeren in een gemêleerde maatschappij. Tegelijk moeten ze als Bijbelgetrouw christen staande blijven in diezelfde maatschappij die daar steeds minder ruimte voor geeft. Liefde tot de Heere en onze naasten is de samenvatting van Gods wet. Binnen SSBB zien we het als onze missie en plicht om de kinderen die liefde voor te leven en voor te houden.

We dienen ook een antwoord te vinden op de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen. Te denken valt o.a. aan:

- Het nieuwe curriculum (kerndoelen op 6 onderwerpen)
- Aangescherpte eisen burgerschap
- Vaccinatiedilemma
- Visie op tweeverdieners, peuterspeelzalen en kinderopvang
- De genderdiscussie
- Inspraak ouders, GMR en gouvernance
- Meer ruimte voor nieuwe scholen

Hoe gaan we om met deze ontwikkelingen? Visievorming op basis van onze grondslag is noodzakelijk.

Eigen ambitie en strategisch doel van SSBB:

SSBB ziet het als haar missie en plicht om leerlingen te onderwijzen hoe ze dienen te leven als Bijbelgetrouwe en goede burgers binnen een pluriforme samenleving en anticipeert op mogelijke risico's van alle politieke en maatschappelijke ontwikkelingen en maken we weloverwogen keuzes m.b.t. onderwijshypes.



7. Identiteit

Eigen ambitie:

De identiteit geeft ons bestaansrecht binnen het huidige onderwijsstelsel. Staat dat bestaansrecht onder druk? Komt die druk van buiten of vanbinnen? Hoe gaan we om met het van kleur verschieten van identiteit van ouders, bestuurders, medewerkers of BC leden?

Op de politieke en maatschappelijk druk kunnen we weinig of geen invloed uitoefenen. Aan de druk van binnenuit wel degelijk. We hebben de dure plicht om het vuur van de identiteit brandende te houden. Ook moeten we de verbinding met onze kernachterban borgen.

Eigen ambitie en strategisch doel van SSBB:

SSBB houdt het vuur van de identiteit brandende en borgt de verbinding met de (kern)achterban en de kerken in de verschillende kernen.

Subdoelen:

Analyse:

We hebben een heldere en vaste grondslag: De Bijbel en de drie formulieren van enigheid. Daarnaast heeft iedere school eigen identiteitsafspraken. Die zijn tijd- en cultuurgebonden. De theorie ligt dus vast. We zijn ervan overtuigd dat identiteit veel meer is dan theorie. Het vuur van de identiteit moet brandende worden gehouden. Theorie en praktijk moeten op elkaar aansluiten.

Dilemma/vraagstuk:

De VGS heeft het identiteitsprofiel aangepast.

Subdoel 7a:

SSBB bezint zich op het huidige identiteitsprofiel.

Prioriteit:

2022/2023

Dilemma/vraagstuk:

Scholen binnen SSBB hebben dezelfde grondslag: De Bijbel de Drie Formulieren van Enigheid. De tijd- en cultuurgebonden regels verschillen per locatie. Tevens zijn de tijd- en cultuurgebonden regels soms aan verandering onderhevig. Denk aan de ontwikkeling van Bijbelvertalingen en de multimedia. Scholen houden deze regels eens per vier jaar tegen het licht. Het TB toetst vervolgens of de aanpassingen niet in strijd zijn met de grondslag.

Subdoel 7b:

SSBB, in het bijzonder het TB, toetst of de identiteitsafspraken conflicteren met de grondslag.

Prioriteit:

2022/2023



Het strategisch beleidsplan in schema





Videotekst

1. SSBB **bouwt** verder aan ons hoofddoel: Goed en Bijbelgetrouw onderwijs in de Betuwe.
2. De **gebouwen** waarin onze medewerkers werken en de kinderen leren, zijn fris en functioneel.
3. We **bouwen** met een beperkt budget. De financiële middelen dienen het primaire proces.
4. We **bouwen** aan een visie op het juiste onderwijsconcept.
5. Onze medewerkers zijn de **bouwstenen** van onze organisatie. SSBB is een aantrekkelijke(r) werkgever.
6. Samen **bouwen** we aan hetzelfde doel. SSBB is een lerende organisatie. Hierin weten we ons afhankelijk van Gods zegen. We denken hierbij aan psalm 127.
7. We **bouwen** middenin een veranderende en pluriforme wereld. De Bijbel leert ons hoe we moeten omgaan met die werkelijkheid. Het is onze missie en passie om de leerlingen die Bijbelse grondhouding voor te houden en voor te leven.
8. De identiteit is het fundament van ons **gebouw**. Het is onze drijfveer om het vuur van de identiteit brandende te houden.



SWOT-analyse

KANSEN

1. vuur identiteit meer laten branden
2. eigen ambities m.b.t. onderwijs
3. nieuwe toezichtskader
4. delen expertise
5. verbinden
6. aantrekkelijke werkgever zijn
7. slim verdelen financiën t.b.v. het primaire proces
8. optimaliseren gebouwen
9. doordacht personeelsbeleid
10. burgerschap op maat
11. snel veranderende maatschappij vraagt om andere onderwijskundige keuzes

STERKTES

1. profilering identiteit
2. basiskwaliteit is op orde
3. kwaliteitszorg BKC
4. krachtige teams
5. scholen zijn hechte gemeenschappen
6. financieel zijn we gezond
7. krachtig bestuurlijk model

1. eigen keuzes m.b.t. identiteit staan onder druk
2. verdichting sociale problematiek
3. verhouding met kernachterban verandert
4. personeelstekort
5. tekort aan financiële middelen lopende exploitaties
6. onderwijskundige hypes
7. wet richtingvrije scholen
8. druk passend onderwijs

BEDREIGINGEN

1. huidige overblijfbeleid
2. betrokkenheid ouders op sleutelposities (TB, BC, (G)MR) neemt op sommige scholen af
3. opbrengsten kleine scholen niet stabiel
4. drie van de vijf gebouwen zijn ouder dan 40 jaar
5. uitgaven onderhoud overstijgen inkomsten
6. wij hebben geen peuterspeelzaal in huis

ZWAKTES



Prioritering

Schooljaar	Doelen uit deel A	Aantal
2019/2020	1, 3d, 4b, 4c, 5, 5a, 5b, 7 en 7a	9
2020/2021	1a, 2, 3, 4d en 4f	5
2021/2022	3a, 4, 4a, 4e, 5c en 6	6
2022/2023	3b, 3c, 7b, uitloop en borgen	3
		23