

## Inhoudsopgave

<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>2</b>
<b>2. PCPO RIJSSSEN ANNO 2006 .....</b>	<b>3</b>
<b>3. MISSIE.....</b>	<b>4</b>
‘HET KIND CENTRAAL MET HET WOORD VAN GOD ALS BASIS’ .....	4
<b>4. ANALYSE .....</b>	<b>5</b>
<b>5. HOOFDLIJNEN VAN BELEID.....</b>	<b>6</b>
5.1 <i>Onderwijs &amp; Kwaliteit</i> .....	6
5.2 <i>Identiteit</i> .....	7
5.3 <i>Organisatie</i> .....	7
5.4 <i>Personeel</i> .....	8
5.5 <i>Huisvesting</i> .....	8
5.6 <i>Financiën</i> .....	9
5.7 <i>Communicatie</i> .....	9
<b>6. TENSLOTTE .....</b>	<b>9</b>
<i>Bijlage 1: Organogram PCPO Rijssen</i> .....	10
<i>Vaststelling:</i> .....	11

# De toekomst is begonnen

## Strategisch Beleidsplan 2007-2011

### 1. Inleiding

Dit is het strategisch (bestuurs)beleid voor de jaren 2007-2011.

Een beleid op hoofdlijnen dat enerzijds dient als kader voor afgeleide (beleids)plannen binnen PCPO Rijssen en de schoolplannen 2007-2011 en anderzijds als inspiratie voor degenen die op een of andere wijze verbonden zijn aan PCPO Rijssen.

Dit beleidsplan is initieel ontstaan uit een aantal discussiebijeenkomsten van bestuur, centrale directie en leden van de GMR. Dit strategisch beleid is bewust op hoofdlijnen beschreven om te kunnen bereiken dat het onderwijskundig ondernemerschap op de scholen maximaal tot zijn recht komt binnen de kaders die gesteld worden in dit Strategisch Beleidsplan.

Rijssen, maart 2007  
Bestuur PCPO

## 2. PCPO Rijssen anno 2006

PCPO Rijssen heeft de afgelopen jaren een snelle ontwikkeling doorgemaakt.

- ‘Handen om de organisatie’ is het motto van de nieuwe besturingsfilosofie waarin de relatie tussen bestuur, centrale directie en schooldirecties wordt weergegeven.
- Vanuit die filosofie bestuurt het bestuur op hoofdlijnen en is toezichthoudend; de leiding van de organisatie heeft ze gemandateerd aan de centrale directie.
- De centrale directie is hiërarchisch bovengeschiedt aan de directies van de scholen die integraal verantwoordelijk zijn voor hun eigen scholen.
- Er is sprake van resultaatgericht en ondernemend management; de scholen functioneren als resultaatgerichte eenheden.
- Managementrapportages bieden de mogelijkheid tussentijds te beoordelen.
- Eenheid van de scholen is niet langer een doel op zich.
- Vanuit de ruimte die het strategisch beleidsplan en de daarvan afgeleide kaderstellende beleidsplannen bieden (en de grenzen die ze aangeven), worden directies uitgedaagd hun scholen te profileren in de richting van de gewenste ontwikkeling van elke school.
- Er kunnen adviescolleges gevormd worden in het kader van beleidsvoorbereiding.

Door deze (en vele andere) veranderingen speelt PCPO Rijssen in op de ontwikkelingen van deze tijd.

In dit strategisch beleidsplan 2007-2011 wil PCPO Rijssen een beeld schetsen hoe de organisatie er over vier jaar uit zou moeten zien.

Daarvoor is onze centrale missie opnieuw geformuleerd. Van daaruit zijn een beperkt aantal centrale doelstellingen van de organisatie bepaald. We presenteren hiermee een beleidsplan dat voor alle medewerkers in de organisatie dient als inspiratiebron en richtsnoer is voor ons handelen.

### 3. Missie

#### 'Het kind centraal met het Woord van God als basis'

PCPO Rijssen is een vereniging voor primair onderwijs op protestants christelijke grondslag.

Wij willen kwalitatief goed onderwijs bieden aan kinderen van ouders die bewust kiezen voor protestants christelijk onderwijs.

Het richtsnoer voor ons handelen is de Bijbel, het Woord van God, zoals toegespitst in de 3 belijdenisgeschriften. Het is onze ambitie om elke dag opnieuw, vanuit ons geloof in Jezus Christus, een veilige, uitdagende en plezierige leeromgeving te creëren waarin de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen en ontplooien.

**Vanuit deze leeromgeving willen wij de kinderen laten ontdekken dat het dienen van Jezus Christus het beste is dat je in je leven kunt "leren". In aansluiting hierop willen we de kinderen een bewust mens- en maatschappijbeeld meegeven, zelfvertrouwen, respect voor zichzelf en de naaste. Daarnaast willen wij de kinderen optimaal toerusten op het gebied van kennis en vaardigheden voor een succesvolle deelname aan het voortgezet onderwijs.**

PCPO Rijssen hecht waarde aan goed werkgeverschap en streeft hierbij een klimaat en een cultuur na waarin mensen zich herkennen, plezierig kunnen werken en zich verder kunnen ontwikkelen.

Wij zijn ons bewust van onze rol in de samenleving en willen een open gesprekspartner zijn voor diverse geledingen in de samenleving als het gaat om toekomstgericht jeugdbeleid.

## 4. Analyse

Er is een zgn. SWOT-analyse gemaakt. Hierdoor is zichtbaar geworden waar PCPO Rijssen sterk of zwak in is en of ontwikkelingen als kans of als risico worden gezien.

De resultaten van deze analyse zijn als volgt worden samengevat:

1. De **kwaliteitszorg** dient verder vorm gegeven te worden. Een uniform kwaliteitssysteem kan iedere school en de organisatie PCPO Rijssen structureel en gepland op een hoger niveau brengen.
2. **Personeelsbeleid** betekent actief omgaan met ons menselijk kapitaal. Het vinden van kwalitatief hoogstaand personeel én het ontwikkelen van hen is een eis.
3. **Algemeen maatschappelijke veranderingen** zijn dagelijks om ons heen waarneembaar en ons onderwijs krijgt hier in toenemende mate mee te maken. Gezocht moet worden naar antwoorden op deze veranderingen, zonder het primaire doel uit het oog te verliezen.
4. **Onderwijskundige veranderingen** bieden kansen voor ondernemerschap binnen de school. Het onderscheidend zijn biedt kansen, maar uitgangspunt blijft de gemeenschappelijk gedragen missie van de vereniging.
5. **Anders omgaan met de schoolgrenzen** zal veel van alle betrokkenen vragen. Het afwijken van vastgestelde paden vraagt om degelijk onderzoek.
6. De invoering van **lumpsumfinanciering** sinds 1 augustus 2006 vraagt naast expertise ook om nieuwe inzichten door de gehele organisatie heen. Het beleidsrijk sturen op geld is voor alle betrokkenen een opgave waar blijvend aandacht aan geschonken zal moeten worden.
7. **Decentralisatie van onderwijsbeleid en van huisvesting** kijkt o.a. vooruit naar voor- en naschoolse opvang en maakt het mogelijk onderzoek naar nieuwbouw te doen.
8. Nieuwe tijden vragen om nieuwe lijnen in de **vormgeving van bestuursfuncties**. Hierbij dienen te ontwikkelen bestuurdersprofielen een rol te gaan spelen.
9. De nieuwe tijden vragen ook om een nieuwe **invulling van managementfuncties**. Taken en bevoegdheden zijn inmiddels vastgelegd. De opdracht is nu elkaar in die nieuwe constellatie te inspireren en te respecteren.
10. **De verenigingsstructuur** is door de Besturingsfilosofie en het Bestuurs- en Managementstatuut in verandering gebracht. De positie van het bestuur in relatie tot de centrale directie en vervolgens de lijnen naar de individuele directies en scholen zijn danig veranderd. De effecten op deze ontwikkeling zullen nauwgezet en blijvend worden gevolgd.

## 5. Hoofdpijnen van beleid

De missie die in hoofdstuk 3 is geformuleerd, dient op de eerste plaats tot uiting te komen in het onderwijsbeleid. Alle andere beleidsonderdelen zijn daaraan gekoppeld ("onderwijs is leidend").

De missie (waar sta je voor?) wordt hierna op hoofdpijnen uitgewerkt in visies (waar ga je voor?) op de verschillende beleidsterreinen:

1. Onderwijs & Kwaliteit
2. Identiteit
3. Organisatie
4. Personeel
5. Huisvesting
6. Financiën
7. Communicatie

### 5.1 Onderwijs & Kwaliteit

**Doel: PCPO Rijssen bevordert de ononderbroken ontwikkeling van de kinderen in het onderwijs. Er wordt recht gedaan aan de ontwikkelingsmogelijkheden van elk kind en daarbij wordt het welbevinden van dat kind als uitgangspunt genomen.**

#### Uitwerking (subdoelen)

Het onderwijs onderscheidt zich verder door:

1. Het doorgeven en voorleven van de bijbelse boodschap die ook richtinggevend is voor ruime aandacht aan waarden en normen.
2. Het vanuit een professionele houding van de leerkrachten volgen van de kinderen in hun ontwikkeling (cognitief, creatief, sociaal, emotioneel).
3. Het afstemmen van het handelen van de leerkrachten op de mogelijkheden van de kinderen, zowel didactisch en pedagogisch als organisatorisch.
4. Een uitdagende en veilige leeromgeving waarin kinderen geleerd wordt mede-eigenaar te zijn van hun eigen leerproces, met aandacht voor verantwoordelijkheid leren nemen, samenwerken en samen leren.
5. Het ontwikkelen van zelfstandigheid en zelfvertrouwen, waarbij de rol van de leerkracht zich gaandeweg dat proces ontwikkelt naar begeleider van leerprocessen. Binnen die rol blijft hij ook kennisoverdrager.
6. Het steeds meer verlaten van het klassikale onderwijs om te werken met differentiatie in leerstofaanbod en een flexibele inzet van organisatievormen. Om leerlijnen te waarborgen kunnen methoden worden ingezet die als leidraad worden gebruikt naast andere bronnen.
7. 'Passend onderwijs' waarbij 'zorg op maat' wordt gegeven, passend bij de zorgbehoefte van de individuele leerlingen. Daarbij kunnen scholen specifieke expertise ontwikkelen voor vormen van zorg. Specifieke expertise voor meer intensieve vormen van zorg zijn ontwikkeld door de speciale basisschool, waarnaar kinderen van de andere scholen worden verwezen als zij passen in het zorgprofiel van die school. De intentie is hierbij de bestaande organisatievorm rondom de speciale basisschool te handhaven.
8. Toepassing op schoolniveau van een integraal uniform kwaliteitstelsel.
9. Toenemende aandacht op alle niveaus van de organisatie voor het gebruik van ICT-toepassingen.

Om deze eerste centrale doelstelling te kunnen realiseren zijn er op de overige beleidsterreinen ondersteunende doelstellingen geformuleerd.

## 5.2 Identiteit

**Doel: PCPO Rijssen blijft standvastig aan haar grondslag (uitgangspunt voor al haar handelen is het evangelie van Jezus Christus). Hiermee onderscheidt zij zich ten opzichte van maatschappelijke ontwikkelingen.**

### Uitwerking (subdoelen)

1. De uitdaging om de opvatting van de bijbel door de gereformeerde grondslag (drie formulieren van enigheid, synode van Dordrecht 1618/1619) van de vereniging in gesprek te laten zijn met de tijd, de cultuur en de maatschappij waarin het onderwijs wordt gegeven.
2. Een open aannamebeleid van kinderen van ouders die de grondslag nadrukkelijk accepteren. Het evangelie is een boodschap voor en aan alle kinderen.
3. Een benoemingsbeleid van personeel dat vanuit de grondslag van de vereniging wil werken. Personeelsleden die door een persoonlijke relatie met God door het volbrachte werk van Jezus Christus het naar Hem genoemde onderwijs als een opdracht beleven.
4. Radicaliteit van het evangelie: het geven van 'onze' eigen boodschap aan een tijd waarin geloof en consequenties van dat geloof zijn teruggedrongen in de privésfeer.
5. 'Een naaste willen zijn' uitgangspunt is voor de kwaliteit van leerlingenzorg en personeelszorg.
6. Een open contact met ouders, kerken en verdere instanties die met de vereniging in gesprek willen komen.

## 5.3 Organisatie

**Doel: PCPO Rijssen heeft zich ontwikkeld tot een professionele organisatie.**

### Uitwerking (subdoelen)

1. PCPO Rijssen maakt werk van het werven van kwalitatief goede bestuursleden. Concreet zullen er vóór 1-1-2008 bestuurdersprofielen zijn geformuleerd.
2. De toezichthoudende rol van het bestuur wordt nader uitgewerkt en vormgegeven.
3. Directies zullen worden geprikkeld tot het onderwijskundig ondernemerschap en krijgen daarmee kans op profilering van hun scholen in specifieke en eigentijdse vormen, e.e.a. binnen vastgestelde kaders. Zij maken daarbij optimaal gebruik van de ondersteuning door middenmanagement overeenkomstig het vastgestelde beleid.
4. Er zal worden onderzocht of het anders omgaan met schoolgrenzen een bijdrage kan leveren aan het realiseren van de doelstellingen.
5. Synergie tussen de scholen zal blijvend worden gestimuleerd.
6. Op kansen van voor- en naschoolse opvang en brede schoolconcepten wordt ruim ingestoken, waarbij de voorwaarde wordt gesteld dat dit niet ten koste mag gaan van het primaire onderwijsconcept en de gezamenlijke identiteit.
7. Er komen duidelijke indicatoren en managementrapportages om de kwaliteit van de organisatie meetbaar te maken en aan te kunnen sturen.
8. Versterking van de betrokkenheid van de leden van de Vereniging PCPO Rijssen.

**Zie bijlage 1:** organogram van de Vereniging PCPO Rijssen

## 5.4 Personeel

**Doel: PCPO Rijssen heeft professionele medewerkers die op betrokken en enthousiaste wijze werken aan de missie van de vereniging.**

### Uitwerking (subdoelen)

1. PCPO Rijssen is uiterst kritisch als het gaat om de werving/selectie van personeel.
2. Er is expliciete aandacht voor de doorgaande persoonlijke competentieontwikkeling van de medewerkers. Middel hiertoe is het invoeren van een POP (personeelsontwikkelingsplan) binnen competentie management.
3. De ontwikkeling van een infrastructuur voor opleiden en begeleiden in de school.
4. PCPO Rijssen zal ervoor waken dat professionalisering geen doel op zich wordt.
5. PCPO Rijssen heeft een functieboek (met mogelijk functiedifferentiatie) per 1-8-2008.
6. Onderzocht zal worden hoe mobiliteitsbeleid bij kan dragen aan de professionaliteit van leerkrachten (per 1-8-2007).
7. Het ziekteverzuim van PCPO Rijssen ligt onder het landelijk gemiddelde en er is individuele aandacht op het gebied van preventie en verzuimbegeleiding.
8. PCPO Rijssen voert een integraal personeelsbeleid, consistent met de organisatiedoelstellingen.
9. Het ontwikkelen van een meerjarige personeelsplanning en een plan van aanpak gericht op de personeelsvoorziening op langere termijn.

## 5.5 Huisvesting

**Doel: De schoolgebouwen van PCPO Rijssen hebben een aantrekkelijke uitstraling en voldoen aan de onderwijskundige eisen van de toekomst.**

### Uitwerking (subdoelen)

1. PCPO Rijssen pakt de kansen op nieuwbouw in Rijssen om daarmee op hoogwaardige wijze gestalte te kunnen geven aan de huidige eisen op huisvestingsgebied. PCPO beperkt daarbij zoveel mogelijk de risico's van verantwoordelijkheid over eventuele exploitatietekorten.
2. PCPO Rijssen onderzoekt bij nieuwbouw de kansen en mogelijkheden van brede-schoolconcepten.
3. Het aanpassen van de schoolgebouwen op de ontwikkelingen op het terrein van ICT en voor/tussen/naschoolse opvang.

## 5.6 Financiën

**Doel: PCPO Rijssen voert een verantwoord financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit (beleid stuurt geld!).**

### Uitwerking (subdoelen)

1. Er wordt beleidsrijk omgegaan met de invoering van lumpsum.
2. Er wordt gestuurd op basis van een Planning & Control cyclus. Concreet zal een adequaat Managementinformatiesysteem (MIS) moeten zijn ingevoerd per 1 augustus 2007.
3. Het percentage onbestemde reserveringen ligt op een nader te bepalen norm.
4. De loonkostenverdeling doet recht aan de realisatie van de onderwijsdoelstellingen.
5. De financiële verantwoordelijkheid wordt laag in de organisatie gelegd.

## 5.7 Communicatie

**Doel: PCPO Rijssen zorgt door optimale communicatie voor een goede relatie met interne en externe betrokkenen alsmede te werven betrokkenen.**

### Uitwerking (subdoelen):

1. Het doorgeven van de informatie, tussen de diverse geledingen, die noodzakelijk is om als organisatie optimaal te kunnen functioneren.
2. Door een zorgvuldige communicatie met belanghebbenden (ouders en externe instanties) wordt de profilering van onze scholen als betrouwbare en professionele organisaties versterkt.

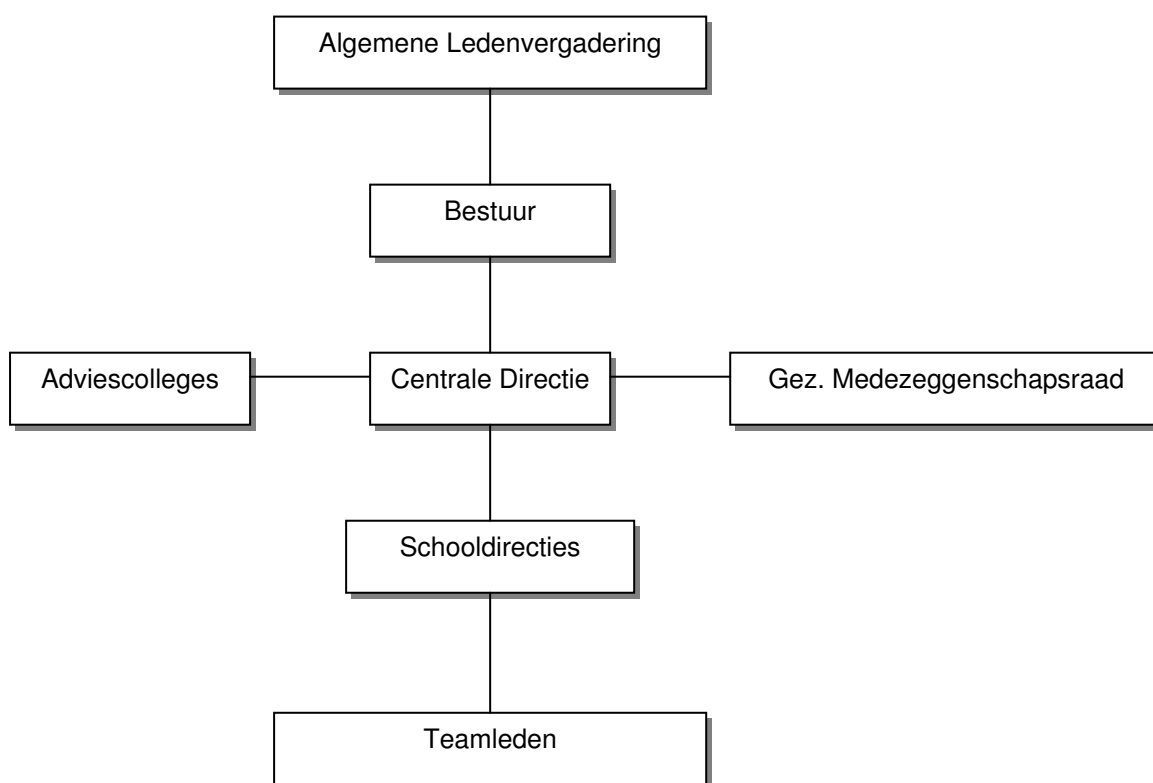
## 6. Tenslotte

Met dit SBP hebben we de bouwstenen voor integraal strategisch beleid. Dat betekent dat in samenhang wordt gewerkt aan de verwezenlijking van de doelen per beleidsterrein. Daarbij versterken ze elkaar, maar geven ze ook ruimte.

Als beeld op de voorpagina staat het motto van de nieuwe besturingsfilosofie en het managementstatuut: "de handen om de organisatie". Dit beeld benadrukt de zorg voor elkaar, welke plaats we binnen onze vereniging ook hebben.

Op die plaats weten we ons in alles gedragen door de handen van God: we hoeven het niet alleen te doen!

## Bijlage 1: Organogram PCPO Rijssen



**Vaststelling:**

Instemming verkregen in de vergadering van de  
Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van 14 februari 2007

Vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 31 maart 2007

