

OBO Route 2023-2026



Stichting
Openbaar
BasisOnderwijs

The best teachers are those who show you where to look, but don't tell you what to see.

Alexandra K. Trenfor

De OBO Route 2023-2026 is een levend en ontwikkelingsgericht document. De inhoud kan niet los worden gezien van maatschappelijke omstandigheden en context. De route geeft richting aan onze gezamenlijke identiteit en zal door iedere school anders worden bewandeld en uitgewerkt. We willen ieders eigenheid respecteren en onze gezamenlijkheid waarderen; zo zetten we koers naar 2026.

DE ROUTEWIJZER

INLEIDING	4
ONTWIKKELINGSGERICHT.....	7
INCLUSIE.....	9
DUURZAAMHEID	11
RANDVOORWAARDELIJKE THEMA'S.....	13
SAMENWERKING.....	13
GOED WERKGEVERSCHAP.....	15

INLEIDING

Onze identiteit is richtinggevend

In alles wat we als stichting Openbaar BasisOnderwijs Duin- en Bollenstreek (OBODB) doen, streven we ernaar om verder te komen. Dat doen we individueel én samen. We geven alle ruimte voor ontwikkeling en we stimuleren het zetten van stappen om vooruitgang te boeken. Ontwikkelen doet ieder in zijn eigen tempo en op zijn eigen manier.

We ondersteunen en inspireren alle aangesloten basisscholen, die ieder hun eigen karakter en sfeer hebben. Bij het uitzetten van de strategische koers en het opstellen van de route is de identiteit van onze stichting richtinggevend.

Van en voor iedereen

Voor de komende vier jaar hebben we een strategisch organisatieplan ontwikkeld; de Route 2023-2026. De OBO Route is opgesteld in samenwerking met verschillende collega's van scholen, het bestuurskantoor, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de raad van toezicht. Dit interactieve proces doet recht aan ons uitgangspunt: we zijn van en voor iedereen.

Onze kernwaarden

De kernwaarden van OBO zijn kenmerkend voor onze manier van werken en vormen de basis van ontwikkelingsgericht onderwijs.

- **Vertrouwen**
Bij OBO vertrouwen we elkaar en geloven we in ieders eigen ontwikkelingsroute
- **Gelijkwaardigheid**
Ieder mens is uniek, maar we zijn wel gelijkwaardig
- **Ruimte**
Autonomie, groei en ontwikkeling vragen om voldoende ruimte
- **Ontmoeting**
De meerwaarde van elkaar zien, ontmoeten en verbinden
- **Samenwerking**
Alleen ga je sneller, samen komen we verder

Onze kernwaarden behoren bij onze identiteit en zijn onlosmakelijk met ons verbonden. Dus ook op de Route 2023-2026.

Leve het onderwijs

Niet voor niets heeft OBO zich aangesloten bij het manifest van *Leve Het Onderwijs*. De richtlijnen waaraan ook OBO zich heeft gecommitteerd over leidinggeven vanuit vertrouwen en naar de bedoeling komen overeen met onze kernwaarden. Het manifest valt terug te vinden via <https://levehetonderwijs.nl/>.

Ontwikkelroute vol ruimte

De OBO Route 2023-2026 is een ontwikkelingsgericht en dynamisch document. Onze route beweegt mee met alle maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Goed openbaar onderwijs, dat past bij iedereen; dát is onze gezamenlijke missie. Die missie is dan ook het uitgangspunt geweest bij het opstellen van de Route 2023-2026 en het vaststellen van de thema's. Deze (maatschappelijke) thema's versterken en overlappen elkaar. Ze geven richting en laten tegelijkertijd alle ruimte voor het eigen karakter van de aangesloten scholen en de diversiteit qua vertrekpunten en invulling.

Thema's Route 2023-2026

De onderwijsthema's zijn gekozen op basis van een interactief samenwerkingsproces. Alle betrokkenen hebben zowel gekeken naar maatschappelijke relevantie als beoordeeld welke thema's goed aansluiten bij de ambitie en identiteit van onze stichting.

De gekozen thema's:

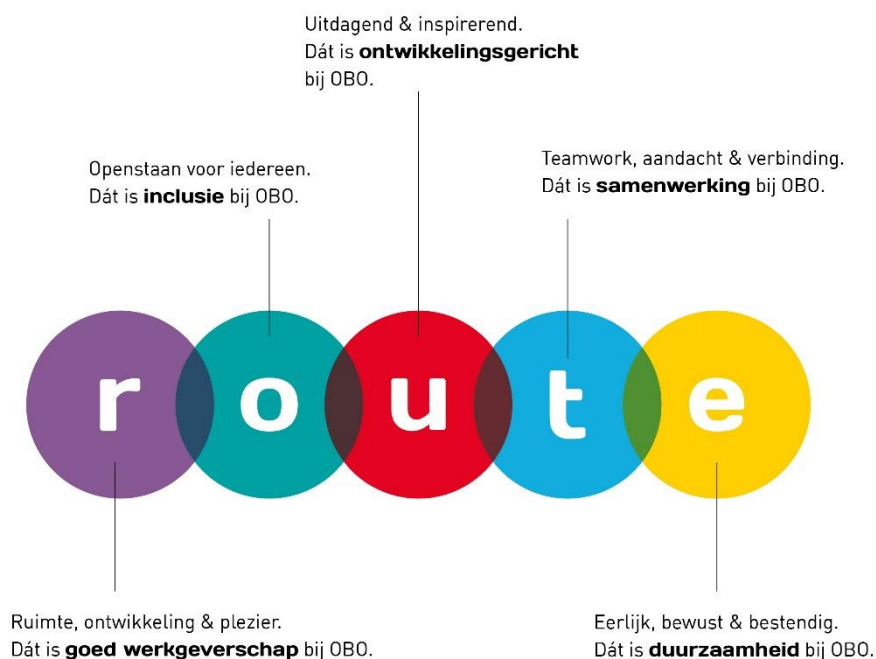
Ontwikkelingsgericht

Inclusie

Duurzaamheid

Samenwerking

Goed werkgeverschap



Onze visie voor de Route 2023-2026

Ontwikkelingsgericht, **inclusie** en **duurzaamheid** zijn de drie thema's die bepalend zijn voor onze richting in de komende vier jaar. We willen naar een onderwijsomgeving waarin niet presteren, maar ontwikkelen centraal staat. Waarin ondanks dat ongelijkheid in de samenleving de regel is, wij naar inclusiviteit en verbinding streven. Dat willen wij bereiken op een duurzame manier met aandacht voor de mens, de natuur en de organisatie. Om daar succesvol invulling aan te kunnen geven, zijn de thema's **samenwerking** en **goed werkgeverschap** als belangrijke randvoorwaarden benoemd. We willen elkaar actief opzoeken, binnen en buiten de stichting, om gezamenlijk aan onze regionale toekomst te werken. Een toekomst die gecreëerd wordt door onderwijspersoneel dat gebonden, geboeid en met plezier aan werk is. Gezamenlijk zijn dat de vijf thema's van dit strategisch plan en zij vormen het fundament van onze visie. Elke thema is beschreven onder een kopje 'Onze belofte' waarin de organisatie het thema definieert en de visie op dit terrein uitwerkt. Via deze thema's creëren we voor iedereen een duurzame onderwijswereld waarin ontwikkeling centraal staat.

Stilstaan om verder te komen

Door continu vinger aan de pols te houden, te onderzoeken waar we staan, te reflecteren en te bepalen wat er nodig is om verder te komen, blijft de route richting 2026 in de komende jaren actueel. Soms moet je samen stilstaan om verder te komen. Een pas op de plaats en eventuele bijsturing op basis van de ervaringen en inzichten helpt ons dan om op koers te blijven.

Uitwerking thema's

In deze Route wordt er richting gegeven via deze onderwijsthema's. Een richting waarin 'de bedoeling' en 'de focus' per thema duidelijk naar voren komen. De concrete uitwerking gaat voor augustus 2023 plaatsvinden in de strategische plannen van de vier pijlers onderwijskwaliteit, HRM, financiën en facilitair. Daarnaast komt er een extra strategisch plan op het gebied van digitalisering, welke een overlap heeft met elk van deze pijlers, maar de komende jaren meer expliciete aandacht vereist. Op basis van deze strategische plannen zal er in september 2023 een concreet meerjarenplan worden geschreven, als uitgewerkte versie van deze OBO Route.

We beloven...

We hebben geen concreet einddoel of prioritering als het gaat om de invulling van de OBO Route 2023-2026. Die vertaalslag en invulling worden immers gemaakt in de jaarplannen van de scholen, toch kunnen we beloftes doen als het gaat om de uitwerking, invulling en implementatie van de verschillende thema's. Die beloftes doen we aan onze:

- Leerlingen (Vanzelfsprekend staat hun ontwikkeling centraal)
- Collega's
- Scholen
- Stichting

Bij ieder thema hebben we deze beloftes verder uitgewerkt.

ONTWIKKELINGSGERICHT

Uitdagens & inspirerend, dát is ontwikkelen bij OBO

De grote diversiteit aan ontwikkelingsgerichte scholen binnen onze stichting is het levende bewijs van ons gezamenlijke ontwikkelingsgerichte denken en de ontwikkelingsgerichte cultuur. De grote mate van eigenaarschap bij de schoolteams en een duidelijke eigen identiteit op de scholen dragen bij aan de onderwijskwaliteit. Toch zijn er ook als het gaat om 'ontwikkelen' nog meters te maken.

Bovenschools moeten we ons inspannen om een ontwikkelingsgericht onderwijssysteem te faciliteren en er bestaat behoefte aan duidelijke kaders met daaraan gerelateerde richtlijnen. Door de komende jaren meer ruimte te bieden aan het inzetten van expertise van leerkrachten en de focus op ontwikkelingsgericht onderwijs te leggen, komt het eigenaarschap steeds meer daar te liggen waar het hoort. Leerlingen krijgen op deze manier zo veel mogelijk de ruimte om te groeien in de richting die bij hen past. Daarnaast moet de stichting aandacht blijven geven aan digitalisering om het onderwijs van de toekomst te kunnen blijven geven.

Onze belofte

Onder ontwikkelen verstaan we het centraal zetten van de individuele leerling en collega, waarbij we hen ontwikkelmogelijkheden op maat aanreiken. Het ontwikkelen en omarmen van de eigen talenten staat daarbij centraal, wat zowel het individu als de organisatie versterkt. We geven vorm aan een passende leer- of werkomgeving, op basis van evidence-based practises en 21e-eeuwse vaardigheden, die bijdraagt aan de OBO Route.

We beloven dat in 2026:

- De leerlingen (gedeeld) eigenaarschap hebben over de ontwikkelroute die zij willen afleggen.
- De leerlingen ruimte en autonomie ervaren in het kiezen van een route en ontwikkeltempo.
- Onze collega's de verantwoordelijkheid én de wil voelen om zich te ontwikkelen; iedereen binnen OBO heeft een lerende houding.
- Onze collega's (gedeeld) eigenaarschap hebben over, en zicht hebben op, de ontwikkelroute die zij afleggen.
- De leerkrachten zicht hebben op de ontwikkelroutes van iedere leerling.
- De school zicht heeft op de ontwikkelroute van iedere leerling en daarbij gebruik maakt van een passend leerlingvolgsysteem.
- De school verantwoordelijkheid en eigenaarschap heeft over de zichtbare ontwikkelroute die door de school wordt afgelegd.
- De school kansen ziet om de samenwerking met ouders rondom het thema ontwikkelingsgericht zijn te ontwikkelen tot een dynamische en interactieve ouderbetrokkenheid 3.0.
- De stichting ondersteunend, faciliterend en ontwikkelingsgericht is in alle (toekomstige) facetten rondom het thema ontwikkelen. Daarbij belooft de stichting dat:

- Ze een breed scala aan professionele en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden faciliteert voor scholen en personeel.
- Ze werkt met een ontwikkelingsgerichte methodiek (evidence-based), om structuur te kunnen bieden in het creëren van de gewenste ontwikkelcultuur.
- Ze (praktische) mogelijkheden heeft gecreëerd om expertgroepen binnen de organisatie door te ontwikkelen en hen samen te laten werken binnen de stichting.

INCLUSIE

Openstaan voor iedereen, dát is inclusie bij OBO

Openbaar onderwijs is onlosmakelijk verbonden met inclusie. Deze onderwijsvorm staat immers open voor elke leerling en elke collega; iedereen is welkom. We passen al veel maatwerk toe en zijn bijvoorbeeld sterk in coaching, NT2 en HB-onderwijs. Toch valt er ook als het gaat om inclusie nog winst te behalen. Bijvoorbeeld als we kijken naar de diversiteit van ons personeelsbestand of gelijkwaardige kansen voor mensen met verschillende uitgangsposities.

Door expliciet het thema inclusie te omarmen, kunnen we nog beter waarmaken dat al onze leerlingen worden gezien én gelijkwaardige kansen krijgen. De noodzaak tot inclusiever onderwijs neemt dankzij maatschappelijke ontwikkelingen (denk bijvoorbeeld aan de vluchtelingencrisis en onderwijstaak in de samenwerking met de BSO) alleen maar toe. Binnen OBO hebben we bijna 500 leerlingen met een niet Nederlandse culturele achtergrond (NNCA) en dat is slechts een dimensie waarin inclusie een rol speelt in onze organisatie.

Onze belofte

Onder inclusie verstaan wij het erkennen en herkennen van verschillen in beginposities, achtergronden, interesses en talenten. We creëren ruimte voor ontwikkeling en groei van ieder individu. Het leveren van meer maatwerk verbetert de gelijkwaardigheid van leerlingen.

We beloven dat in 2026:

- De leerlingen worden gezien om wie ze zijn. We kijken wat zij nodig hebben voor optimale aansluiting op hun ontwikkeling.
- De collega's ervaren dat er aandacht is voor een divers personeelsbestand.
- De school kansen ziet voor het creëren van brede kennis en bewustzijn bij het personeel over wat inclusie inhoudt.
- De school kansen ziet om tools te ontwikkelen (en te faciliteren) die inspelen op inclusie.
- De school kansen ziet voor duidelijke communicatie met de ouders over wat inclusie betekent en welke verwachtingen daaraan wel en niet verbonden kunnen worden.
- De school kansen ziet om de samenwerking met ouders rondom het thema inclusie te ontwikkelen tot een dynamische en interactieve ouderbetrokkenheid 3.0.
- De stichting ondersteunend, faciliterend en ontwikkelingsgericht is in alle (toekomstige) facetten rondom het thema inclusiviteit. Daarbij belooft de stichting dat:
 - Zij meer kennis en begeleiding in huis heeft over inclusief onderwijs.
 - Zij binnen het strategisch personeelsbeleid inclusie als uitgangspunt neemt.
 - Zij samenwerkingen is aangegaan met externen om inclusief beleid te kunnen maken op zowel school- als stichtingsniveau.

- Zij de ouderbijdrage heeft afgeschaft omdat deze niet past bij een inclusief perspectief en openbaar onderwijs.
- Zij heeft gezorgd dat zowel leerlingen als collega's mee kunnen doen aan een digitale samenleving.
- NT2 expertise binnen OBO een plek heeft gekregen.

DUURZAAMHEID

Eerlijk, bewust & bestendig, dát is duurzaam bij OBO

Duurzaamheid is misschien wel het belangrijkste thema van deze tijd. Op alle fronten wordt er gezocht naar een verduurzaming van de samenleving, met respect voor de planeet, mensen en dieren. Gaat het om de natuur, het klimaat en het milieu, dan is er nog een wereld te winnen. Ook binnen ons onderwijs. We beginnen uiteraard niet op nul. We werken nu al vanuit een waardegerichte visie op ontwikkelingsgericht onderwijs. Daar zit nadrukkelijk een duurzaamheidscomponent aan vast, deze is nog niet expliciet uitgewerkt. Overigens gaat duurzaamheid verder dan onze onderwijsvisie. Verduurzaming gaat ook over facilitaire zaken en de manier waarop we invulling geven aan duurzaam personeelsbeleid.

Onze belofte

Onder duurzaamheid verstaan we de aandacht voor het milieu, klimaat en natuur én de verduurzaming van onze eigen organisatie. In de komende vier jaar ligt de focus op het vergroten van de bewustwording, het benutten van kansen en het leveren van een eigen bijdrage.

We beloven dat in 2026:

- Onze leerlingen zich bewust zijn van wat duurzaamheid betekent in hun directe omgeving.
- Onze leerlingen verantwoordelijkheid ervaren over de rol die zij kunnen en moeten spelen in het bouwen aan onze gezamenlijke toekomst.
- Onze collega's zich bewust zijn wat duurzaamheid betekent én de handvatten hebben om een bijdrage te leveren aan een duurzame toekomst.
- Onze collega's hun voorbeeldfunctie rondom duurzaamheid uitdragen.
- Onze collega's werkplezier ervaren en daar zelf ook aan bijdragen.
- De school kansen ziet voor duurzame inzetbaarheid van alle collega's.
- De school kansen ziet voor een duurzame inrichting en gebruik van de school en het schoolplein.
- De school kansen ziet voor een duurzaamheidsperspectief binnen het onderwijs.
- De school kansen ziet om de samenwerking met ouders rondom het thema duurzaamheid te ontwikkelen tot een dynamische en interactieve ouderbetrokkenheid 3.0.
- De school kansen ziet om interne en externe stakeholders meer te betrekken bij het thema duurzaamheid.
- De stichting ondersteunend, faciliterend en ontwikkelingsgericht is in alle (toekomstige) facetten rondom het thema duurzaamheid. Daarbij heeft de stichting:
 - De duurzame inzetbaarheid van het personeel beter ingericht en uitgebreid.
 - Een goed verzuim- en vervangingsbeleid ontwikkeld.
 - Een bovenschoolse ondersteunende schil gecreëerd met verschillende expertises, inzetbaar voor de gehele OBO.
 - Informatievoorziening en coaching geregeld. Dit om de scholen te ondersteunen in hun duurzaamheidsontwikkeling.

- De scholen ondersteund bij de ontwikkeling en inrichting van een duurzaam accommodatiebeleid.
- Een duurzaam inkoopbeleid neergezet.
- Een actieve opleiding gecreëerd voor de instroom van nieuwe collega's zoals zij-instromers.
- Een duurzame werkmethode ontwikkeld vanuit evidence-based practises, waarbij tegelijkertijd ruimte blijft bestaan om te experimenteren en spelenderwijs te ontdekken wat werkt.
- Meer aandacht voor de rol van stakeholders, zowel qua samenwerking als toegevoegde waarde rondom het thema duurzaamheid.

RANDVOORWAARDELIJKE THEMA'S

Samenwerking en goed werkgeverschap

De OBO Route 2023-2026 is tot stand gekomen in samenwerking met verschillende collega's van scholen, het bestuurskantoor, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de raad van toezicht.

Bij het vaststellen van de thema's voor de komende vier jaar zijn er twee thema's als belangrijke randvoorwaarden aangewezen; **samenwerking** (zowel binnen als buiten de organisatie) en **goed werkgeverschap**. Invulling van deze thema's is vereist om de onderwijsvisie van OBO succesvol te vertalen naar de OBO Route 2023-2026.

SAMENWERKING

Teamwork, aandacht & verbinding, dát is samenwerking bij OBO

We zijn een relatief kleine stichting en het belang van samenwerking staat ook daarom al voorop. Er bestaat onderling een sterk gevoel van saamhorigheid. Toch is er nog veel winst te behalen als het gaat om verbeterde samenwerking, zowel fysiek als digitaal. Tussen de scholen onderling, buiten de scholen en met het bestuurskantoor kunnen de aanwezige expertise en de verschillende kwaliteiten veel beter op elkaar worden afgestemd en benut. Samenwerking gaat naast intern effectiever samenwerken ook over verbreding van connecties met externe partijen. Hier ligt een belangrijke maatschappelijke opdracht aan ten grondslag: verbreek het traditioneel georganiseerde onderwijs en kijk verder naar wat er nodig is voor de ontwikkeling van kinderen van 0 tot 14 jaar. Ook het maatschappelijke probleem van personeelstekorten in het onderwijs vraagt om nieuwe en intensieve samenwerkingsverbanden.

Onze belofte

Samenwerking zien we als een dynamisch en complementair uitwisselingsproces, met focus op kwaliteiten, ervaringen, perspectieven en ideeën. Ontmoeten, verbinden en het delen van interesses staan centraal in onze ontwikkelingsgerichte omgeving. We werken samen en versterken elkaar binnen de scholen, tussen de scholen onderling, met en binnen het bestuurskantoor en met externe partijen als onderwijs- en zorgorganisaties en de gemeenten.

We beloven dat in 2026:

- De leerlingen zelfstandigheid en samenwerking ervaren in de ontwikkelroute die zij afleggen.
- De leerlingen verantwoordelijkheid ervaren over de maatschappelijke rol die zij hebben in hun eigen omgeving.
- De collega's zelfstandigheid en samenwerking ervaren in de ontwikkelroute die zij afleggen.
- De collega's verantwoordelijkheid ervaren over de maatschappelijke rol die zij hebben richting de leerlingen.
- De school kansen ziet om verschillende samenwerkingen aan te gaan met externen vanuit zowel het onderwijs, als daarbuiten.

- De scholen kansen zien om goed met elkaar samen te werken door elkaar te helpen en informatie-uitwisseling.
- De school kansen ziet om de samenwerking met ouders te ontwikkelen tot een dynamische en interactieve ouderbetrokkenheid 3.0.
- De stichting ondersteunend, faciliterend en ontwikkelingsgericht is in alle (toekomstige) facetten rondom het thema samenwerking. Daarbij belooft de stichting dat:
 - Ze samenwerkt vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid.
 - Collega's en scholen gelijkwaardig samenwerken waar dat nodig en mogelijk is.
 - Ze haar specialisten en (interne) netwerken ondersteunt met tijd, middelen en werkplekken.
 - Ze verbinding en ontmoeting tot stand brengt tussen de scholen onderling en met het bestuurskantoor.
 - Ze de samenwerking heeft versterkt met betrokken partijen die zich bezighouden met de ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 14 jaar.
 Als voorbeeld noemen we de samenwerking met:
 - Kinderopvang. Met name als het gaat om gezamenlijk beheer, creëren van een gedeelde pedagogische visie en een gezamenlijk personeelsbeleid.
 - VO. Met name als het gaat om het creëren van een doorgaande lijn PO-VO, waarbij gekeken wordt naar gezamenlijke voorzieningen, internationalisering en techniekonderwijs.
 - Collega-scholen. Met name als het gaat om gedeelde regionale belangen, het opbouwen van expertisenetwerken en het verbeteren van de arbeidsmarkt.

GOED WERKGEVERSCHAP

Ruimte, ontwikkeling & plezier, dát is goed werkgeverschap bij OBO

In het onderwijsveld zien we nijpende personeelstekorten, zeker in het basisonderwijs. Goed werkgeverschap hebben we daarom niet voor niets benoemd als randvoorwaardelijk thema op onze route. OBO heeft korte lijnen met de scholen en met de eigen academie geven we invulling aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van alle collega's. Steeds meer collega's voelen zich gezien en gehoord. Daarnaast worden de opties coaching en bovenschoolse begeleiding steeds vaker gevonden. Toch kunnen we nog extra meters maken als het gaat om het versterken van het thema goed werkgeverschap, zeker als we kijken naar de ontwikkeling van talenten en het inzetten en benutten van de expertise van collega's. We willen de komende jaren doorgroeien van een aantrekkelijke werkgever naar een uitmuntende werkgever. Een werkgever die echt aandacht heeft voor de werknemers, hen kansen biedt en zorgt voor onderlinge verbinding. Door te sturen op werkgeluk willen we de collega's blijvend aan onze stichting binden en dreigende personeelstekorten voorkomen.

Onze belofte

Onder goed werkgeverschap verstaan we het creëren en behouden van een professionele en kwalitatieve werksfeer en -cultuur. Collega's worden door de school en de stichting gezien, gehoord en gewaardeerd. We zorgen voor binding met de organisatie en verbondenheid tussen collega's onderling.

We beloven dat in 2026:

- Onze collega's door de school en stichting worden gezien, gehoord en gewaardeerd.
- Onze collega's ervaren dat de visie op de thema's inclusie, ontwikkelen, duurzaamheid en samenwerking ook over henzelf gaat.
- De school kansen ziet om de visie op inclusie, ontwikkelen, duurzaamheid en samenwerking te vertalen naar de praktijk.
- De school kansen ziet om begeleiding en coaching in te zetten voor medewerkers.
- De stichting het thema goed werkgeverschap op alle fronten ondersteunt en faciliteert en verder ontwikkelt waar mogelijk (kansen zien en kansen benutten). Daarbij heeft de stichting:
 - Beleid ontwikkeld dat gericht is op verbinding met de organisatie en tussen collega's onderling.
 - Ontwikkelingsmogelijkheden op professioneel en persoonlijk niveau verder uitgebreid.
 - Aandacht voor korte lijnen (intern en extern)
 - Specialisten en collega's met bepaalde expertises gefaciliteerd en geënthousiasmeerd in hun verdere ontwikkeling, waarbij ze in de volle breedte hun specialismen benutten.
 - 'Vertrouwen in de professionaliteit van collega's' als leidraad opgenomen bij beleidsontwikkeling, en handelt daar ook naar.
 - Aandacht besteed aan bovenschoolse begeleiding en coaching.
 - Door middel van (vernieuwende) fysieke en digitale middelen alle collega's gestimuleerd om te innoveren.

- De belofte goed werkgeverschap is niet op het niveau van de leerling uitgewerkt. Toch zullen ook zij de voordelen ervaren van werkplezier, professionaliteit, weinig uitval en voldoende collega's, zowel op de scholen als bovenschools.