

Strategisch beleidsplan 2023-2027

SO Fryslân Drachten



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
2 Beschrijving van de organisatie	4
2.1 Missie en visie SO Fryslân	4
2.2 Organisatie SO Fryslân	5
2.3 De besturingsfilosofie	6
2.4 Visie op leiderschap	7
2.5 Identiteit	8
3 Trends en ontwikkelingen	9
3.1 Landelijke trends en ontwikkelingen	9
4 Sterkte-zwakte-analyse	10
4.1 De SWOT-analyse:	10
5 De missie van de organisatie	11
5.1 Missie, visie en ambitie	11
5.2 Onze slogan	11
5.3 Onze kernwaarden	11
5.4 Eigen kwaliteit: onze parels	12
5.5 Grote ontwikkeldoelen	13
6 De domeinen	15
6.1 Identiteit	15
6.2 Samenhang - De Vijf van SO Fryslân	15
6.3 BKA1 Visie doelen en ambitie	16
6.4 BKA 2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	17
6.5 BKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	20
6.6 Onderwijs en zorg	21
6.7 Integraal personeelsbeleid	23
6.8 Veiligheidsbeleid	25
6.9 Interne en externe communicatie	26
6.10 Financiën	27
6.11 Huisvesting en ICT	28
6.12 Samenwerken	29
6.13 Privacy	31
7 Meerjarenplanning 2023-2027	32
8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	33
9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	34
10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	35

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Inleiding

In dit Strategisch Beleidsplan 2023-2027 (SBP) wordt het strategisch beleid van de stichting Speciaal Onderwijs Fryslân (SO Fryslân) beschreven. In dit plan vallen de hoofdlijnen van de koers en de speerpunten voor de komende vier jaar. De inhoud van dit plan is tot stand gekomen in een mooi proces: de evaluatie van het Strategisch Beleidsplan en de schoolplannen van 2019-2023 hebben in september 2022 plaatsgevonden. Vervolgens zijn er op schoolniveau en in verschillende groepen sterkte- en zwakteanalyses uitgevoerd. In diezelfde periode is een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) afgenomen, waaruit we waardevolle informatie hebben verkregen. De uitkomsten van de sterkte- en zwakteanalyses en het MTO zijn tijdens meerdere overleggen besproken. Met elkaar hebben we de prioriteiten vastgesteld voor het Strategisch Beleidsplan 2023-2027. Zo kan het SBP de organisatie binnen de scholen en de medewerkers ondersteunen om te bereiken wat we allemaal voor ogen hebben: goed onderwijs waarmee we onze leerlingen toerusten om zich vanuit eigen kracht te ontwikkelen en in de toekomst de kansen te krijgen om daar te komen waar ze het liefste willen zijn.

Opbouw

Dit SBP kent de volgende opbouw. Hoofdstuk 2 start met een korte beschrijving van de missie van SO Fryslân en datgene waar we als Speciaal Onderwijs Fryslân voor staan. De besturingsfilosofie van de organisatie wordt beschreven, met de daaruit voortvloeiende visie op leiderschap. Deze uitgangspunten zijn mede gebaseerd op de overtuiging die bij de diverse scholen hoort en de omgeving waarin zij acteren. In hoofdstuk 3 benoemen we de trends en ontwikkelingen waarmee we regionaal en landelijk te maken gaan krijgen en de manier waarop we deze ontwikkelingen meenemen in het bepalen van onze koers. De sterkte- en zwakteanalyse van SO Fryslân is in hoofdstuk 4 opgenomen in een matrix. In hoofdstuk 5 beschrijven we wat we als organisatie voor ogen hebben, waarin de verbinding tussen visie, missie en ambitie wordt benoemd, we onze 'parels' (sterke punten) benoemen en de speerpunten toelichten, welke uitmonden in de grote doelen van de organisatie. In hoofdstuk 6 komen de verschillende domeinen aan de orde binnen de activiteiten van SO Fryslân, met daarbij de wijze waarop we bestuurlijk zicht houden op de kwaliteit ervan.

De speerpunten die in hoofdstuk 5 zijn geformuleerd, worden de komende vier jaren in de planning voor verbetering opgenomen. Voorafgaand aan elk schooljaar worden in het jaarplan de doelen bekendgemaakt. In het jaarlijkse bestuursverslag zal het College van Bestuur verantwoording afleggen over de voortgang hiervan.

drs. M. Pruiksmā
Voorzitter College van Bestuur

SO Fryslân
Morra 2 - 3
9204 KH Drachten
0512-584594
so-fryslan.nl

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Missie en visie SO Fryslân

Visie

Wij zien het als ons doel om leerlingen met een extra ondersteuningsvraag voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijke plek in de samenleving. Door leerlingen en hun ouders te begeleiden op het gebied van wonen, werk, vrije tijd, vervolgonderwijs en burgerschap willen wij bijdragen aan een waardevol en gelukkig leven. Toekomstperspectief, welbevinden en zelfvertrouwen zijn hierin drie steunpilaren. Wij vinden het belangrijk dat ouders zich binnen onze organisatie net zo welkom voelen als hun kinderen. Wij zien hen als een belangrijke partner in het ontwikkelingsproces van onze leerlingen.

Effectief leren lukt alleen in een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Speciaal Onderwijs Fryslân biedt leerlingen en medewerkers een vertrouwd leerklimaat dat aansluit op de individuele behoeften en in verbinding staat met de maatschappij. Een veilige leeromgeving begint bij onszelf. Het is daarom van belang dat onze medewerkers zich gewaardeerd, vitaal en veilig voelen. Wij verliezen hen dan ook niet uit het oog. Elke collega toont leiderschap en professionaliteit binnen zijn taken en verantwoordelijkheden op onderwijskundig vlak. Wij bundelen onze kennis en vakmanschap en versterken daardoor elkaar. Dit maakt ons tot een expertisecentrum op provinciaal niveau op het gebied van speciaal onderwijs.

Wij geloven in ons kunnen, maar vinden ook dat ontwikkeling tijdloos is. Onze missie en visie leiden tot de ambitie om op een aantal punten nog sterker te worden. Dit doen we door samen te werken en te blijven ontwikkelen binnen onze expertise. Deze waarden uiteten zich in onze leerresultaten:

- Wij willen kwalitatief goed onderwijs geven;
- Wij zijn op de hoogte van de toekomstdromen van onze leerlingen en kunnen hier doelgericht op sturen;
- Onze leeromgeving is gericht op zelfredzaamheid en is afgestemd op het toekomstperspectief van onze leerlingen;
- Wij staan voor professionaliteit welke wij dagelijks doorontwikkelen

De visie van SO Fryslân op speciaal onderwijs is niet alleen waardevol binnen de eigen organisatie, maar ook voor externe partijen binnen en buiten de regio Friesland. Wij willen samenwerken met onderwijsorganisaties en een logische gesprekspartner zijn voor het onderwijs- en zorgveld, overheden, het bedrijfsleven en de politiek. Zo leveren wij een structurele bijdrage aan de inrichting van inclusief onderwijs en een inclusieve maatschappij. Wij zien onszelf als Spil in het Speciaal Onderwijs.

Gegevens van de organisatie	
Administratienummer	42665
Naam	SO Fryslân
Bestuurder	Mirjam Pruiksmâ
Adres	Morra 2-3
Postcode + Plaats	9204 KH Drachten
E-mailadres	info@so-fryslan.nl
Telefoonnummer	0512-584594
Website	www.so-fryslan.nl

2.2 Organisatie SO Fryslân

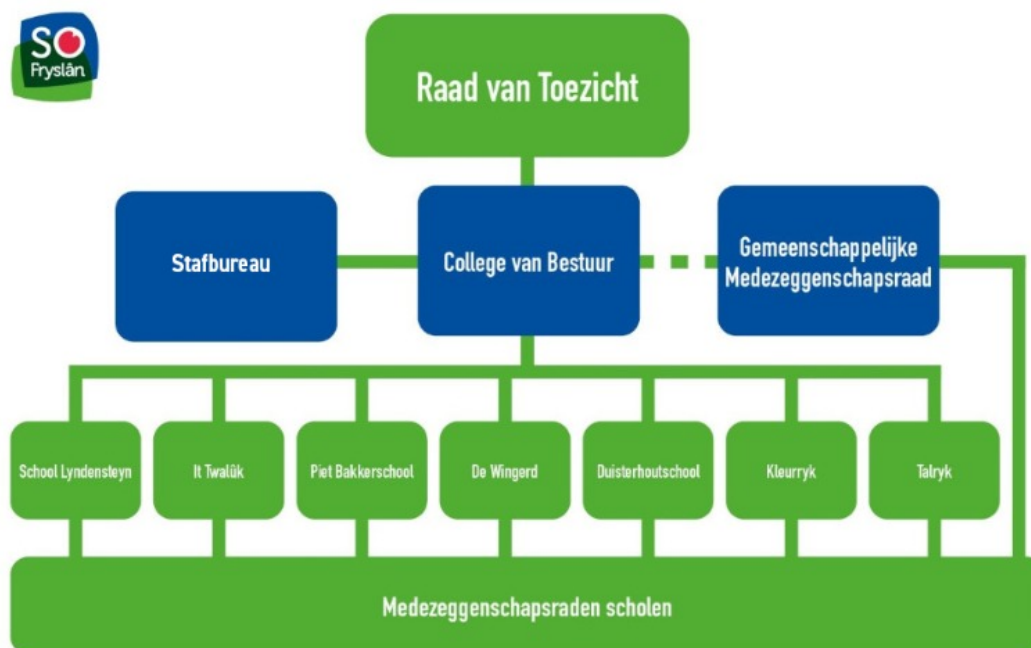
Stichting SO Fryslân is een overkoepelende organisatie, waar zeven scholen op twaalf locaties deel van uitmaken. Het stafbureau is gevestigd aan de Morra 2 te Drachten.

Op 1 februari 2023 telt de stichting 1280 leerlingen en 547 personeelsleden in vaste dienst. Het aantal fte's bedraagt 377.

In Damwoude	 De Wingerd
In Sneek	 Piet Bakkerschool
In Drachten	 Kleurryk
In Drachten en De Tike	 Talryk
In Heerenveen en Oosterwolde	 Duisterhoutschool
In Leeuwarden en Franeker	 It Twalûk
In Beetsterzwaag	 School Lyndensteyn

Organogram van de organisatie

Onderstaande organogram laat zien hoe de organisatie is opgebouwd. De stichting kent een Raad van Toezicht (RvT), die bestaat uit vijf leden. Het bevoegd gezag berust bij het lid van het College van Bestuur (CvB). Elke school binnen SO Fryslân heeft een eigen directeur die samen met de teamleider(s) het Managementteam (MT) vormen. De 'tegenspraak' binnen SO Fryslân is als volgt geregeld: elke school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), die wordt gevormd door een afvaardiging vanuit de MR-en van de scholen.



SPIEL IN SPECIAAL ONDERWIJS

Ter ondersteuning van het primaire proces kent het stafbureau adviserende functies op het gebied van Personeel en Organisatie (P&O), Financiën en Onderwijs en Kwaliteit. Uitvoerende werkzaamheden die niet binnen de kerntaak van SO Fryslân passen, zijn uitbesteed aan bedrijven die de expertise doorontwikkelen en continuïteit borgen. Het gaat dan met name om financiële administratie, personeels- en salarisadministratie, juridische zaken en huisvesting. Op het stafbureau werken een controller, het hoofd P&O en twee medewerkers, de kwaliteitsmedewerker, de bestuurlijk secretaris en het lid van het College van Bestuur.

Gezamenlijke organisatie en onderwijsontwikkeling

Het College van Bestuur wil niet alleen zicht hebben op de onderwijskwaliteit op de scholen, maar wil daarnaast de gezamenlijke onderwijsontwikkeling op de scholen stimuleren en faciliteren. Hiervoor zijn diverse werk-, expert- en projectgroepen ingericht die de gezamenlijke onderwijsontwikkeling vormgeven. De Regiegroep coördineert de gang van zaken en draagt zorg voor de communicatie met het Directeurenoverleg op Stichtingsniveau (DOST). De uiteindelijke besluiten worden door het DOST genomen. Deelnemers aan deze groepen kunnen zijn afkomstig uit alle verschillende functiegroepen binnen de organisatie die van belang zijn voor input.

2.3 De besturingsfilosofie

Sinds de start van SO Fryslân op 1 januari 2014 is onderstaande besturingsfilosofie gehanteerd.

Opdracht

De opdracht van SO Fryslân is vastgelegd in de statuten. Deze opdracht wordt uitgevoerd op basis van autonomie in verbondenheid. Dat betekent dat de eigenheid van de afzonderlijke scholen wat betreft identiteit, cultuur of een ander type doelgroep, wordt herkend en erkend zolang dit meerwaarde heeft voor de leerlingen. Iedere school heeft dan ook een eigen directeur met een groot mandaat binnen de betreffende regio waarin de school is gevestigd. De school wordt maximaal in staat gesteld kwalitatief goed onderwijs te bieden in samenwerking met de betrokken partijen binnen de regio.

SO Fryslân hecht veel waarde aan een gedegen en transparant besluitvormingsproces rond het stichtingsbeleid. De besluitvorming is gedetailleerd uitgewerkt in het besturingsproces, zodat alle partijen binnen de organisatie aan bod komen. De scholen en de GMR spelen hierin een belangrijke rol.

Inrichting

De bestuurlijke visie van SO Fryslân op toezicht, bestuur en management is vormgegeven in een besturingsproces. Het uitgangspunt voor dit besturingsproces is de Code Goed Bestuur van de P&O raad, waarbij het bevoegd gezag zorg draagt voor de scheiding tussen intern toezicht (Raad van Toezicht) en bestuur (College van Bestuur). Elke school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR). De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) op stichtingsniveau wordt gevormd door een afvaardiging vanuit de afzonderlijke MR-en van de scholen. Per school kan bovendien een ouderraad ingericht worden voor het organiseren van verschillende activiteiten, om op deze manier ouders nog meer bij de school te betrekken.

De overlegorganen die deze structuur oplevert vergaderen regelmatig, afzonderlijk of gezamenlijk, volgens een jaarlijkse planning. Om tijdig op nieuwe ontwikkelingen te kunnen anticiperen heeft de planning een dynamisch karakter. De continuïteit in de bedrijfsvoering wordt bewaakt door het hanteren van Planning- en Procescycli binnen de domeinen Financiën, P&O en Onderwijskwaliteit.

Besturingsproces

De organisatie van SO Fryslân is zo ingericht dat de scholen optimaal kunnen functioneren binnen de eigen regio. De directeur en de teamleider(s) hebben het beste zicht op de kwaliteit van het onderwijs (de opbrengsten) en weten wat de leerlingen, de ouders en het personeel van het onderwijs vinden (de tevredenheid). In gezamenlijk overleg bepalen zij de gezamenlijke ambitie en de ontwikkelpunten. Dit betekent dat iedereen die werkt binnen de school invloed heeft of meebeslist over de punten waaraan gewerkt gaat worden. Het bestuur en het stafbureau ondersteunen de ambitie van de scholen binnen de gezamenlijk afgesproken kaders.

Met de inbreng van de medewerkers krijgt het beleid een meer horizontale vorm. Daarbij is van belang dat de medewerkers, op grond van hun vakkundigheid en bekwaamheid, zelf verantwoording nemen voor hun werk en dat ze initiatieven nemen om zichzelf en het team waarin ze werken zo optimaal mogelijk laten presteren. Dit is uitgewerkt in de Visie op leiderschap (zie paragraaf 2.4).

Binnen dit proces waarin van onderop gewerkt gaat worden is de rol van het CvB aan het veranderen: er ontstaat een

organisatiecultuur waarin gespreid leiderschap de norm wordt. Leraren, teamleiders en directeuren pakken meer leiderschapstaken op wat een kernwaarde is van de professionele krachtige medewerker. Het is de taak van het CvB om ervoor te zorgen dat de condities hiervoor worden gerealiseerd.

We verwachten met dit besturingsproces de leerlingen nog beter onderwijs te kunnen bieden welke zich aanpast aan een voortdurend veranderende maatschappij.

2.4 Visie op leiderschap

Het uitgangspunt van onze visie op leiderschap is dat de schoolleiders van de zeven scholen binnen SO Fryslân integraal verantwoordelijk zijn voor (de organisatie van) het onderwijs binnen de eigen school. Het is de ambitie dat al het personeel leiderschap toont om een goede en krachtige medewerker te zijn binnen zijn/haar functie en de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden.

Binnen deze visie op leiderschap spreken we elkaar aan op de kernwaarden, die vanuit de scholen gezamenlijk zijn geformuleerd:

- Wij zijn professionals en verbinders, die plezier in hun werk uitstralen;
- Wij zijn ambitieus in onze bijdrage aan de ontwikkeling van al onze leerlingen en medewerkers;
- We denken in mogelijkheden;
- Wij zijn persoonlijk eigenaar van onze continue ontwikkeling;
- Wij werken samen op basis van vertrouwen.

Door bovenstaande kernwaarden wordt de eigen verantwoordelijkheid bij alle medewerkers van SO Fryslân in toenemende mate zichtbaar. Uit deze visie op leiderschap, samen met de kernwaarden, is de volgende werkwijze ontwikkeld:

- We spreken met elkaar af wat we goed onderwijs vinden;
- We onderzoeken hoe we ervoor staan;
- Na de analyse hiervan stellen we een ambitie waarvoor we zelf verantwoordelijk zijn;
- Als professional weten we wat er nodig is om aan deze ambitie te werken.

Onderwijskundig leiderschap

De wijze waarop leiding wordt gegeven is waarderend. Onder onderwijskundig leiderschap wordt verstaan dat de bijdrage van alle werknemers in dienst staat van de missie, visie en koers van de school. Hierbij wordt er gestuurd op resultaten, zoals de opbrengsten van de kernvakken, sociale veiligheid en de oudertevredenheid. De leraar is verantwoordelijk voor het onderwijskundig leiderschap van zijn groep, de teamleider voor zijn team en de directeur voor het onderwijskundig leiderschap van de school als geheel.

Waarderend leiderschap

Als één van de twee cultuurdragers wil SO Fryslân de methodiek van waarderend onderzoeken toepassen als leiderschapsstijl. Dit met als doel om het potentieel van een team volledig tot bloei te laten komen, waarbij er gestuurd wordt op positiviteit in een professionele en leergerichte cultuur. Deze professionalisering wordt gedaan op het opleidingsinstituut Drives @ School. De komende jaren wil SO Fryslân dit verankeren in de cultuur van de organisatie.

2.5 Identiteit

Grondslag

De stichting als geheel heeft de algemeen-bijzondere grondslag en houdt openbare, algemeen-bijzondere en protestants christelijke scholen in stand die -in de geest van eerbied voor elkaars levensbeschouwelijke overtuiging- hun oorspronkelijke identiteit behouden. Deze oorspronkelijke identiteit is als volgt gedefinieerd:

Voor de scholen met een algemeen bijzondere en/of openbare achtergrond:

Het onderwijs gaat uit van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen, opdat de leerling op grond van zijn eigen overtuiging en verdraagzaamheid jegens die van anderen aan de samenleving kan deelnemen. Binnen het onderwijs is aandacht voor de godsdienstige en maatschappelijke waarden die leven in de Nederlandse samenleving, met onderkenning van de betekenis van die waarden. Openbare scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen, zonder onderscheid te maken in godsdienst of levensbeschouwing.

Voor de scholen met een protestants christelijke achtergrond:

Het onderwijs gaat uit van de christelijke traditie, met gerichte aandacht voor vieringen, normen en waarden en respect voor andere levensbeschouwelijke stromingen.

Verskillende scholen

Onder de stichting SO Fryslân vallen scholen die SO en VSO onderwijs verzorgen voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag op het gebied van lichamelijke beperkingen, langdurig zieken, zeer moeilijk lerenden en leerlingen met een meervoudige beperking. De scholen zijn verdeeld over verschillende vestigingsplaatsen in de provincie Fryslân. Zij hebben ieder hun identiteit en 'eigen gezicht', dat verwoord is in de schoolspecifieke missie en visie en de school(ontwikkeling)plannen.

3 Trends en ontwikkelingen

3.1 Landelijke trends en ontwikkelingen

Bij de kansen en bedreigingen is er gekeken naar de externe factoren die van invloed zijn op de organisatie. Ook trends en ontwikkelingen in onze omgeving (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen, daar waar relevant, inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen. We willen een organisatie zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen daarom van belang:

1. Het lerarentekort: boeien en binden van huidige medewerkers, nieuwe leraren, zij-instromers en stagiaires;
2. Toenemende aandacht voor veiligheid en (actief) burgerschap;
3. Toenemende aandacht voor de omgang met kansen(on)gelijkheid;
4. De Inspectie van het Onderwijs versterkt het toezicht op de basisvaardigheden en sociale veiligheid;
5. Stijgend leerlingenaantal;
6. Inclusiever onderwijs.

Deze trends en ontwikkelingen die enerzijds kansen en anderzijds bedreigingen zijn, zijn verwerkt in de grote ontwikkeldoelen van SO Fryslân voor de periode 2023-2027.

4 Sterkte-zwakte-analyse

4.1 De SWOT-analyse:

In de voorbereiding is er op verschillende geledingen van de stichting een SWOT-analyse uitgevoerd. Op school- en bestuursniveau, maar ook met de GMR en de Raad van toezicht.

De hoofdlijnen zijn:

STERKE KANTEN	ZWAKKE KANTEN
Financieel gezond	
Zicht op kwaliteit	Sturen op kwaliteit
Gezamenlijke onderwijsschoolontwikkeling	Implementatie, borging en doordruppelen van ontwikkelingen
Autonomie van de scholen	Verbondenheid scholen onderling
	Communicatie intern en extern
Professionaliseringsmogelijkheden	Gerichte professionalisering op koers school en stichting
Medewerkerstevredenheid	Onderling feedback geven
Directe lijnen medewerkers P&O en Financiën	

KANSEN	BEDREIGINGEN
SO Fryslân meer profileren als aantrekkelijke werkgever	Personeelstekort
Balans tussen autonomie en verbondenheid verbeteren	Stijgend leerlingenaantal
Gespreid leiderschap	Tempo van de ontwikkelingen
Gerichte professionalisering	Ruis in de communicatie
Nieuwe samenstelling RVT, stafbureau, MT's en samenstelling CVB	

5 De missie van de organisatie

5.1 Missie, visie en ambitie

Visie

Ieder leerling verdient het om echt gezien te worden en benaderd te worden vanuit eigen mogelijkheden. Om dat te kunnen doen, zorgen wij voor maatwerk. Om een optimale bijdrage te kunnen leveren aan het toekomstperspectief van onze leerlingen en de veranderende maatschappij, blijven onze medewerkers zich continue ontwikkelen. Door samen te werken, expertise uit te wisselen en het talent van de leerling als uitgangspunt te nemen willen wij als organisatie een professionele bijdrage leveren aan een inclusieve maatschappij.

Missie

Wij zien het als ons doel om leerlingen met een extra ondersteuningsvraag voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijke plek in de samenleving. Door leerlingen en hun ouders te begeleiden op het gebied van wonen, werk, vrije tijd, vervolgonderwijs en burgerschap willen wij bijdragen aan een waardevol en gelukkig leven. Toekomstperspectief, welbevinden en zelfvertrouwen zijn hierin drie steunpilaren. Wij vinden het belangrijk dat ouders zich binnen onze organisatie net zo welkom voelen als hun kinderen. Wij zien hen als een belangrijke partner in het ontwikkelingsproces van onze leerlingen.

Effectief leren lukt alleen in een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Speciaal Onderwijs Fryslân biedt leerlingen en medewerkers een vertrouwd leerklimaat dat aansluit op de individuele behoeften en in verbinding staat met de maatschappij. Een veilige leeromgeving begint bij onszelf. Het is daarom van belang dat onze medewerkers zich gewaardeerd, vitaal en veilig voelen. Wij verliezen hen dan ook niet uit het oog. Elke collega toont leiderschap en professionaliteit binnen zijn taken en verantwoordelijkheden op onderwijskundig vlak. Wij bundelen onze kennis en vakmanschap en versterken daardoor elkaar. Dit maakt ons tot een expertisecentrum op provinciaal niveau op het gebied van speciaal onderwijs.

Ambitie

Wij geloven in ons kunnen, maar vinden ook dat ontwikkeling tijdloos is. Onze missie en visie leiden tot de ambitie om op een aantal punten nog sterker te worden. Dit doen we door samen te werken en te blijven ontwikkelen binnen onze expertise. Deze waarden uiteten zich in onze leerresultaten:

- Wij willen kwalitatief goed onderwijs geven;
- Wij zijn op de hoogte van de toekomstdromen van onze leerlingen en kunnen hier doelgericht op sturen;
- Onze leeromgeving is gericht op zelfredzaamheid en is afgestemd op het toekomstperspectief van onze leerlingen;
- Wij staan voor professionaliteit welke wij dagelijks door ontwikkelen

De visie van SO Fryslân op speciaal onderwijs is niet alleen waardevol binnen de eigen organisatie, maar ook voor externe partijen binnen en buiten de regio Friesland. Wij willen samenwerken met onderwijsorganisaties en een logische gesprekspartner zijn voor het onderwijs- en zorgveld, overheden, het bedrijfsleven en de politiek. Zo leveren wij een structurele bijdrage aan de inrichting van inclusiever onderwijs en een inclusieve maatschappij.

Wij zien onszelf als: "Spil in het Speciaal Onderwijs".

5.2 Onze slogan

SO Fryslân staat voor goed onderwijs, uitdagend en betekenisvol, met als motto: **Spil in speciaal onderwijs**

Voor het Strategisch beleidsplan 2023-2027 is er een slogan voor de komende beleidsperiode.

Onze slogan

Van meetbaar naar merkbaar!

5.3 Onze kernwaarden

Willen we werken aan onze **missie**, **visie** en **ambitie** door onze *Kennis*, *Overzicht*, *Autoriteit* en *Kracht* te delen met het onderwijsveld, overheden, de zorg en bedrijfsleven dan vraagt dat van de medewerkers van SO Fryslân een professionele houding waarin onze kernwaarden zichtbaar zijn. Als bestuur en management van SO Fryslân hebben we gezamenlijk de belangrijkste kernwaarden vastgesteld en omschreven in welk gedrag we deze waarden terug

kunnen zien.

- Wij zijn professionals en verbinders die plezier in hun werk uitstralen;
- Wij zijn ambitieus in onze bijdrage aan de ontwikkeling van al onze leerlingen en medewerkers;
- We denken in mogelijkheden;
- Wij zijn persoonlijk eigenaar van onze continue ontwikkeling;
- Wij werken samen op basis van vertrouwen.

Hierdoor wordt het 'eigenaarschap' (eigen verantwoordelijkheid voor het werk) bij alle medewerkers van SO Fryslân in toenemende mate zichtbaar, wat een belangrijk onderdeel is van onze visie op leiderschap.

In het kort zijn de kernwaarden weer te geven als:

Onze kernwaarden:



Professioneel

Wij zijn professionals, we doen met plezier ons werk.



Ambitieus

Wij zijn ambitieus, we willen het beste in onze eigen ontwikkeling en in de ontwikkeling van de leerling



Flexibel

Wij zijn positief en denken in mogelijkheden.



Ontwikkelen

Wij blijven ontwikkelen en nemen zelf het initiatief om te leren.



Samenwerken

Wij werken samen met de leerling, ouders, het onderwijsveld, de zorg en het bedrijfsleven.



Verantwoordelijk

We zijn allen eigenaar van ons aandeel in de ontwikkeling van de leerling binnen SO Fryslân






5.4 Eigen kwaliteit: onze parels

De kwaliteit van het onderwijs op de scholen van SO Fryslân is in 2023 door de IvHO als voldoende beoordeeld. Het bestuur en de scholen hebben dus voldoende zicht op de kwaliteit en de ambities van de scholen. Door het samenwerken en ontwikkelen vergroten de scholen hun kennis om de leerlingen zo passend mogelijk uit te laten stromen. De medewerkers kunnen zich blijven professionaliseren. In de dialoog hebben zij een bijdrage in de voortgang van het onderwijsaanbod en het pedagogische klimaat binnen de school.

In het gezamenlijk overleg met alle managementteams van SO Fryslân is een visie op leiderschap vastgesteld waar we elkaar op aanspreken en welke als doel heeft het concept eigenaarschap dieper te verwortelen in de organisatie. Dit doen we op een waarderende manier in een professionele dialoog. Het stafbureau ondersteunt deze visie en

werkt efficiënt. Daarnaast is SO Fryslân financieel gezond.

De onderstaande kwaliteiten ('parels') hebben betrekking op de taken en verantwoordelijkheden van het bestuur:

	Parel	Standaard
	Een eenvoudige Cyclus van Kwaliteit die op alle niveaus ingezet kan worden.	BKA1 - Besturing Kwaliteitszorg en ambitie
	Professionaliseringsmogelijkheden.	BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Financieel gezonde organisatie.	BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Tevreden leerlingen en ouders en betrokken medewerkers.	VS1 - Veiligheid
	Toename van uitstroom naar arbeid	OR1 - Resultaten

5.5 Grote ontwikkeldoelen

In de aanloop naar de nieuwe schoolplan-periode zijn de missie en visie opnieuw verwoord. Er is op meerdere vlakken een SWOT-analyse gedaan om tot een gedegen basis te komen voor dit strategisch beleidsplan. De volgende doelen en streefbeelden zijn vastgesteld voor de komende vier jaar:

SBP 1. De leerlingen krijgen goed onderwijs aangeboden met goede resultaten.

Aanbod: De onderwijsresultaten van rekenen, taal & lezen, burgerschap & Sociaal emotioneel Leren en de praktijkvakken zijn goed. Het aanbod is passend, er wordt doelgericht en sturend gewerkt richting de uitstroombestemming van de leerlingen. Het eigenaarschap en verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de leraar.

SBP 2. De medewerkers hebben zicht op kwaliteit en sturen aan op kwaliteit.

Bestuurstoezicht: De cyclus onderwijskwaliteit is geïmplementeerd. Alle medewerkers hebben zicht op de huidige basiskwaliteit van de school, de ambities en hoe hieraan gewerkt wordt. Dit kan de school onderbouwen op basis van de cyclus onderwijskwaliteit, die is aangevuld met interne consultatie en visitatie tussen de scholen van de stichting en met verificatie door het bestuur.

SBP 3. De medewerkers zijn professionals.

Strategische personeelsplanning: Wij hebben voldoende medewerkers die leiderschap en eigenaarschap tonen binnen hun eigen functie met bijbehorende taken en verantwoordelijkheden.

Professionalisering: De professionalisering staat op individueel-, team- en stichtingsniveau in dienst van de gestelde doelen die in samenhang zijn met de cyclus onderwijskwaliteit. Alle medewerkers hebben zicht op hun eigen functioneren en gewenste ontwikkeling. We geven uitvoering aan de professionele dialoog in alle lagen en functies van de organisatie. Het onderwijskundig en waarderend leiderschap is de basishouding in alle communicatie. Medewerkers en leidinggevenden weten wat de talenten zijn van collega's en benutten deze.

Vitaliteit: Wij hebben krachtige medewerkers die leiderschap en eigenaarschap tonen met betrekking tot hun eigen vitaliteit en werkplezier.

SBP 4. De medewerkers komen afspraken na.

Implementeren en borgen: De ingezette trajecten zijn geïmplementeerd en geborgd in houding en gedrag. De ontwikkelingen zijn doorgesijpeld naar alle medewerkers. Vanuit deze bedoeling kunnen we alle werkwijzen, systemen, interne processen en actueel beleid, uitleggen en communiceren.

SBP 5. We werken intern en extern goed samen.

Doorontwikkelen en communiceren: We werken nauw samen met ouders. De wijze waarop we met elkaar communiceren op leerling-, school- en stichtingsniveau is duidelijk. De samenwerking binnen één school of meerdere scholen, staat in dienst van doel één en twee; met elkaar leren en van elkaar leren.

SBP 6. De onderscheidende expertise van SO Fryslân wordt effectief ingezet op de weg naar inclusiever onderwijs.

Profilieren en Positioneren: SO Fryslân draagt op een effectieve manier de interne en externe expertise uit. De

mogelijkheden waarmee SO Fryslân een rol kan spelen in het proces naar inclusiever onderwijs in de regio en in de provincie, zijn daarmee ook voor de stakeholders helder.

Speerpunten	
1.	De leerlingen krijgen goed onderwijs aangeboden met goede resultaten
2.	De medewerkers hebben zicht op, en sturen op de kwaliteit van goed onderwijs aan de leerlingen.
3.	De medewerkers zijn professionals.
4.	De medewerkers doen wat we hebben afgesproken.
5.	We werken intern en extern goed samen.
6.	De onderscheidende expertise van SO Fryslân wordt effectief ingezet op weg naar inclusiever onderwijs.

6 De domeinen

6.1 Identiteit

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de domeinen en beleidsterreinen die van belang zijn voor onze organisatie. De structuur van de paragrafen is steeds als volgt:

1. We beschrijven kort hoe we vormgeven aan het beleidsterrein (tekst);
2. We formuleren daarna de doelen van onze organisatie, beschreven in kwaliteitsindicatoren;
3. We geven aan hoe we de kwaliteit van het beleidsterrein beoordelen;
4. We formuleren de actiepunten die het bestuur de komende vier jaar gaat oppakken;
5. We beschrijven de bijlagen.

Van essentieel belang vinden wij de kwaliteitsindicatoren (de doelen van onze organisatie). Deze indicatoren beschrijven onze kwaliteit en geven aan waarop onze stakeholders kunnen rekenen. Om deze reden meten we met een vastgestelde frequentie of we onze doelen in voldoende mate realiseren. De uitkomsten van deze zelfevaluatie worden geanalyseerd en voorzien van verbeterdoelen (actiepunten). Deze worden gecommuniceerd met de stakeholders (dialogo) en gepubliceerd in ons bestuurlijk jaarverslag.

6.2 Samenhang - De Vijf van SO Fryslân

De samenhang tussen alle domeinen en beleidsterreinen heeft SO Fryslân uitgewerkt in 'De Vijf van SO Fryslân'.

Eén Visie

SO Fryslân staat voor goed, uitdagend en betekenisvol onderwijs. De organisatie heeft als doel leerlingen met een extra ondersteuningsvraag, samen met ouders en hun omgeving, voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijke, passende plek in de maatschappij. Dit wordt verzorgd door professionele medewerkers die zich gewaardeerd, vitaal en veilig voelen.

Twee cultuurdragers

De wijze waarop we met elkaar omgaan en wat we van elkaar mogen verwachten.

- We hebben een visie op leiderschap waarin eigenaarschap zichtbaar en merkbaar is.
- Communiceren en onderzoeken doen we op de waarderende wijze.

Drie Vragen

De drie vragen die we op alle lagen binnen SO Fryslân stellen aan elkaar, van leerling- tot bestuursniveau.

- Waar staan we?
- Waar willen we naar toe?
- Hoe gaan we daar komen?

Vier thema's

De thema's die steeds terugkomen bij ieder onderwerp dat we oppakken.

- Ambitie: we willen goed onderwijs, wat betekent dit en zijn we ambitieus genoeg;
- Zicht op kwaliteit: hebben we alle resultaten goed en betrouwbaar in beeld;
- Schoolontwikkeling: we blijven het onderwijs doorontwikkelen voor een optimaal aanbod;
- Professionalisering: team- en individuele scholing is van groot belang.

Vijf indicatoren

Jaarlijks analyseren we vijf indicatoren om te kijken of we de juiste dingen doen en stellen we op basis hiervan, waar nodig, de plannen bij. Een belangrijk moment om opnieuw te kijken waar we staan.

- Tussentijdse leerresultaten van de leerlingen. Leren ze wat we mogen verwachten?
- Uitstroomgegevens. Komen de leerlingen op de uitstroombestemming terecht waarvoor ze geleerd hebben?
- Leerling enquête. Voelen de leerlingen zich sociaalveilig op school?
- Ouderenquête. Zijn de ouders tevreden over het onderwijs van hun kind?
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek. Is SO Fryslân een goede werkgever en voelen medewerkers zich gewaardeerd, vitaal en veilig?

6.3 BKA1 Visie doelen en ambitie

SO Fryslân streeft naar een hoog kwaliteitsniveau. De basiskwaliteit die de Inspectie van het Onderwijs aan scholen stelt voor een voldoende beoordeling, gelden binnen SO Fryslân als het minimum. De ambitie van de scholen van SO Fryslân is beschreven en vastgelegd in Opbrengstschalen (zie bijlage). Scholen ambiëren een 'goed' beoordeling op de opbrengstschalen als norm voor de tevredenheid.

Om het kwaliteitsbeeld van SO Fryslân als geheel te bepalen zijn data alleen niet genoeg. Het gaat erom wat we met deze data doen en hoe we dit afzetten tegen ambitie, kwaliteit en ontwikkeling. Binnen SO Fryslân vindt deze Professionele Dialoog plaats tussen collega's op elk niveau, maar ook met ouders en leerlingen.

Thema's en basisvragen

Om dit te bereiken vraagt SO Fryslân van de scholen om op vergelijkbare wijze hun eigen handelen tegen het licht te houden, zo nodig verbeteringen na te streven en hiervan verslag te doen aan het bestuur. En dat niet één keer, maar als doorlopend proces, waarbij telkens de basisvragen worden gesteld bij de drie thema's:

- Thema Ambitie: Wat willen we bereiken?
- Thema Huidige kwaliteit: Hoe staan we er nu voor?
- Thema Ontwikkeling: Hoe werken we naar onze ambitie toe?

De drie thema's en basisvragen komen op elk niveau in een andere vorm terug, van individuele leerling tot groepsniveau, zowel binnen het team medewerkers als op schoolniveau. Uiteindelijk berust de kwaliteit van SO Fryslân op de gezamenlijke kwaliteitsniveaus van de scholen.

Ambitie vastleggen

In de opbrengstschalen heeft SO Fryslân vastgelegd wat de ambitie is op de drie thema's Ambitie, Zicht op Kwaliteit en Schoolontwikkeling & Professionalisering. De indicatoren uit het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs zijn hierin verwerkt. SO Fryslân houdt deze minimale eisen aan als voldoende, maar is tegelijkertijd niet tevreden met een voldoende. In de verwoording van de 'ruim voldoende en goed' -inschaling staat de gezamenlijke ambitie van de scholen beschreven. Op (lange) termijn is de 'goed'-beoordeling binnen de SO Fryslân systematiek de ambitie van elke school. Deze eigen aspecten zijn vastgelegd in de opbrengstschalen.

Samen ontwikkeld

De manier van werken met deze cyclus is door SO Fryslân samen met de scholen in de loop van de jaren ontwikkeld en wordt ieder jaar verder verfijnd. Deze kadernotitie bestuurtoezicht vervangt het beleidsstuk 'Cyclus Onderwijskwaliteit' en enkele aanvullende notities. De kadernotitie bouwt daarop voort, want al werkende met het systeem wordt steeds duidelijker welke inhoud de cyclus krijgt binnen de scholen. Het kwaliteitssysteem was in ontwikkeling, en de beschrijving van de werkwijze veranderde mee. Door het vaststellen van deze kadernotitie wordt de werkwijze van het bestuurtoezicht voor de komende vier jaar opnieuw vastgesteld.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Besturing Kwaliteitszorg en ambitie (BKA1)	3,76
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur (BKA2)	3,74
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Besturing Evaluatie, verantwoording en dialoog (BKA3)	3,68

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur heeft zicht op de kwaliteit van de scholen en gebruikt dit om te sturen op de ontwikkeling en professionalisering.	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
SBP2: De cyclus onderwijskwaliteit is geïmplementeerd, alle medewerkers hebben zicht op de huidige kwaliteit, de ambities en hoe eraan gewerkt wordt.	hoog
SBP2: Dit kan de school onderbouwen op basis van de cyclus onderwijskwaliteit die is aangevuld met interne consultatie en visitatie tussen de scholen van de stichting en door verificatie door het bestuur.	hoog

6.4 BKA 2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

Systematische en planmatige schoolontwikkeling 4-fasenmodel

Op basis van de ambities, doelen en de uitkomsten van de cyclus OGW, werkt de school planmatig aan verbetertrajecten die in dienst staan van de schoolontwikkeling. De school heeft zicht op de fasen van de schoolontwikkeling waarin een algemeen onderwerp of vakgebied zich bevindt. De opbouw van de schoolontwikkeling volgt daarnaast het onderstaande stramien, waarbij de kernpunten staan beschreven.

Fase 1 Visie ontwikkeling - Oriëntatiefase

- Wat vinden wij/men goed onderwijs voor dit onderdeel/vakgebied?
- Hoe willen we dit onderdeel/vakgebied vormgeven?
- Hoe doen we het op dit moment, doen we alles wat we zouden willen doen?
- Meetbaar maken, het vaststellen van de gewenste kwaliteits- en bekwaamheidseisen.

Fase 2 Start Invoering/ Praktijkervaring - Werkfase

- Uitwerken/ontwikkelen van de gewenste situatie (uitwerken/aanpassen van middelen);
- Ervaring opdoen met de gewenste situatie;
- Evaluatie en eventueel bijstellen van de gewenste situatie en kwaliteits- en bekwaamheidseisen.

Fase 3 Invoering/ Implementatie – Afrondende fase

- Uitvoering van de gewenste situatie;
- Het eigen maken van de gewenste bekwaamheidseisen, met ondersteuning van de IB-er;
- Voorbereiden van het borgingstraject.

Fase 4 Borging - Gereed

- Borgen van de gewenste kwaliteitseisen van het betreffende onderdeel/vakgebied;
- Borgen van de gewenste bekwaamheidseisen m.b.t. het betreffende onderdeel/ vakgebied;
- Activiteiten plannen om de gewenste situatie onder de ogen te houden;
- Inwerken van nieuwe collega's.

Systematisch en planmatig werken aan verbeteractiviteiten.

Dit betekent dat hierin prioriteiten zijn gesteld en dat de doelen meetbaar zijn uitgewerkt in een jaarplan. Het verbeterproces wordt systematisch, planmatig en doelgericht uitgevoerd. Hierbij is duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is, wie de uitvoering op zich neemt en op welke wijze de resultaten worden geëvalueerd en geborgd.

Meerjarenplan

Het startpunt van de planmatige schoolontwikkeling ligt in het Strategisch Beleidsplan en de schoolplannen. Vanuit de beschrijving van de huidige situatie (o.b.v. de kwaliteitspeilingen) en de gewenste situatie (vastgelegd in de ambities) worden de (globale) verbeterdoelen geformuleerd voor de komende vier jaar.

Grote ontwikkeldoelen

Vanuit het schoolplan wordt de verbeteragenda opgesteld. Daarin worden de (globale) verbeterdoelen verdeeld over de vier schooljaren. De school stelt met het team prioriteiten en zorgt ervoor dat er een behapbare, maar ook ambitieuze planning, van de verbeteractiviteiten ontstaat.

Uitvoering jaarplan

Vanuit het meerjarenplan worden de doelen per jaar uitgewerkt in het jaarplan. De doelen worden SMART geformuleerd en per onderdeel vastgelegd. Daarnaast wordt in het jaarplan vastgelegd wie er bij de verbetering van het betreffende onderdeel betrokken zijn en wie er verantwoordelijk is voor de coördinatie en bewaking van het

proces. De taken en verantwoordelijkheden zijn voor alle betrokkenen duidelijk. In de organisatiestructuur kiest de school voor een passende werkwijze om in de uitvoer het team efficiënt te betrekken. Eigenaarschap bij het team is een belangrijk uitgangspunt om vanuit draagkracht te werken. Om de gestelde doelen te realiseren werkt de stuurgroep doelgericht aan de verbeteractiviteiten.

Werkgroepen

Vanuit het jaarplan, wat mede is opgesteld door het team of een vertegenwoordiging van het team, wordt er in een structuur aan de jaarplandoelen gewerkt. Deze werkgroep of stuurgroep krijgt een duidelijke opdracht. Gedurende het jaar wordt op vaste momenten de voortgang besproken met het MT, of met een deel van het MT.

Schoolontwikkelingsagenda

Binnen de totale structuur van de vergaderplanning zal de school ruimte moeten creëren voor de uitvoering van de verschillende stappenplannen. Vanuit het jaarplan zijn er werkgroepen aan de slag met de gestelde doelen. Deze werkgroepen geven aan wanneer zij het team nodig hebben bij het zetten van een volgende stap. De school krijgt hiermee zicht op de invulling en voorbereiding van de gezamenlijke vergadermomenten. Tevens wordt vastgelegd welke studiebijeenkomsten en -dagen er gedurende het schooljaar worden ingepland en wat de gehele globale planning is. Het doel hiervan is om een evenwichtige verdeling over het jaar te maken.

Systeem als middel

Alle voorgaande onderdelen komen samen in het online softwareprogramma dat de school gebruikt: mijnschoolplan.nl. Van jaarplan tot jaarverslag; alles wordt hierin opgemaakt.

Professionalisering

Binnen de gestelde doelen van de school wordt de deskundigheid bevorderd. Dit kan op teamniveau en op individueel niveau. De gekozen scholingen en of opleidingen staan in dienst van de koers en de ambitie van de school. Dit geldt ook voor de individuele scholingen.

Waarderend onderzoeken

De wijze waarop we de uitvoering van de kwaliteitscultuur bespreken is middels de systematiek van Waarderend Leiderschap/Onderzoeken. Door op deze manier te onderzoeken dragen we bij aan een opbouwende kwaliteitscultuur.

Kwaliteitsindicatoren	
★	SO Fryslân heeft gekozen om de methodiek van waarderend onderzoeken in te voeren. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
★	SO Fryslân kan de samenhang tussen het Strategisch beleidsplan en de Schoolplannen aantonen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur zorgt voor een directe koppeling tussen het Strategisch beleidsplan en de schoolplannen.	gemiddeld
Het bestuur faciliteert de gezamenlijke onderwijsontwikkeling en professionalisering.	gemiddeld
Het bestuur bevordert de samenwerking tussen de scholen inhoudelijk en procesmatig.	gemiddeld
Het bestuur stuurt op (de implementatie en borging) onderwijskundig en waarderend leiderschap in alle lagen van de organisatie.	hoog
Het bestuur heeft zicht op de schoolontwikkeling en professionalisering van de scholen en stuur zo nodig bij.	gemiddeld
Het bestuur heeft zicht op de uitvoering van de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende functies en stuur zo nodig bij.	gemiddeld
Het bestuur bevordert de samenwerking tussen school en ouders.	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
SBP 4 Implementeren en borgen: De ingezette trajecten zijn geïmplementeerd en geborgd in houding en gedrag, de ontwikkelingen zijn doorgesijpeld naar alle medewerkers.	hoog
SBP 4 Implementeren en borgen: Vanuit de bedoeling kunnen we alle werkwijzen, systemen, interne processen en actueel beleid uitleggen en communiceren.	hoog
SBP 5 Communiceren: We werken nauw samen met ouders. De wijze waarop we met elkaar communiceren op individueel-, team- en stichtingsniveau is duidelijk.	gemiddeld
SBP 5 Doorontwikkelen: De samenwerking binnen een school en tussen scholen staat in dienst van doel één en twee; met elkaar leren en van elkaar leren.	gemiddeld

6.5 BKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

SO Fryslân heeft vastgesteld dat zij planmatig willen werken en dat er samenhang moet zijn tussen deze drie thema's. Het belangrijkste kenmerk van de planmatigheid is het cyclisch werken. Oftewel: vanuit de ambitie die je hebt geformuleerd en het inzicht in de huidige kwaliteit maak je een plan om de huidige kwaliteit te ontwikkelen of te borgen. Hierbij wordt de PDCA-cyclus toegepast die tot uiting komt in het werken aan het schoolplan en de daarmee samenhangende jaarplannen en de uitvoering door de werkgroepen.

Evaluatieve cyclus

Om de huidige kwaliteit in beeld te krijgen en de tevredenheid te bepalen, is er afgesproken dat de scholen jaarlijks de evaluatieve cyclus toepassen op de volgende deelgebieden:

1. Gerealiseerde uitstroom van de leerlingen;
2. Tussentijdse leeropbrengsten van de leerlingen;
3. Sociale veiligheid van de leerlingen;
4. Tevredenheid van de medewerkers;
5. Tevredenheid van de ouders.

Door de opbrengsten en de tevredenheid van alle scholen te verzamelen ontstaat er een beeld van de gezamenlijke kwaliteit van SO Fryslân.

Verantwoording en dialoog

Website

Jaarlijks wordt er van de scholen gevraagd om belanghebbenden minimaal één keer per jaar op een toegankelijke manier over haar doelen, werkwijze en behaalde resultaten te informeren. SO Fryslân heeft afgesproken dit op de vijf deelgebieden te doen in combinatie met de grote ontwikkeldoelen van het school- en jaarplan. Dit wordt op de website van de scholen gepubliceerd, zodat alle belanghebbenden hier toegang tot hebben.

DO's

Gedurende het schooljaar bespreekt de bestuurder de voortgang van de drie thema's. Om zicht te krijgen op de kwaliteit, worden verspreid over het schooljaar de volgende zaken geagendeerd tijdens de DO's:

- De vier opbrengschalen;
- De tevredenheid op de vijf deelgebieden;
- De jaarplannen en de voortgang gedurende het schooljaar;
- De samenhang van de voortgaande onderdelen in de verantwoording en dialoog.

Verantwoording afleggen

Jaarlijks schaaft elke school zichzelf in op de vier opbrengschalen en bespreekt dit met het bestuur. Dit is onderdeel van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen directie en bestuur. Door de inschaling en de onderbouwing hiervan, verantwoordt de directeur zich op de drie thema's. Door op bestuursniveau deze inschalingen op de opbrengschalen te verzamelen ontstaat er een goed beeld van de gezamenlijke kwaliteit van SO Fryslân. De afbeelding is een voorbeeld van hoe het bestuur de tevredenheid laat zien op de vier opbrengschalen.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur zorgt ervoor dat er op alle lagen van de organisatie een professioneel dialoog wordt gevoerd.	hoog
Het bestuur zorgt ervoor dat zij op een transparante wijze verantwoording aflegt over de resultaten en de reflectie daarop.	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
SBP 1 Resultaten: De onderwijsresultaten van rekenen, taal/lezen, burgerschap/Sociaal emotioneel Leren en de praktijkvakken goed.	hoog
SBP 1 Aanbod: Het aanbod is passend, er wordt doelgericht en sturend gewerkt richting de uitstroombestemming van de leerlingen. Het eigenaarschap ligt bij de leraar.	hoog

6.6 Onderwijs en zorg

Visie op onderwijs en zorg

De afgelopen jaren is SO Fryslân gegroeid. We zien een toename van leerlingen met problematiek in het sociaal-emotionele functioneren. Dit betekent dat er meer nodig is dan een gezond pedagogisch klimaat op school. Professionele ondersteuning vanuit de zorg is noodzakelijk om tot een goede ontwikkeling van de leerling te komen.

Thuiszitters

Het aantal thuiszitters dat afkomstig is van SO Fryslân zijn bekend. Aan de inspanningsverplichting die wij hiervoor hebben, kan niet altijd voldaan worden. In deze beleidsplanperiode willen we onderzoeken wat we gezamenlijk kunnen doen om ieder kind de zorg en cognitieve ontwikkeling te kunnen bieden die het nodig heeft.

Dit vraagt een goede analyse van de huidige aantallen en dossiers. Vanuit daar kunnen we samen met het SWV, de zorgpartners en de gemeentes kijken wat er mogelijk is.

Met de onderstaande initiatieven heeft SO Fryslân een start gemaakt met het reduceren van het aantal thuiszitters.

Huidige initiatieven

Kleurryk-Ambulante leerkrachten

In samenwerking met SO Fryslân en Passend Onderwijs Fryslân heeft SO Kleurryk het initiatief ontplooit om leerlingen die vanuit het onderwijs in de zorg terecht zijn gekomen terug in het onderwijs te krijgen. Met de inzet van een ambulante leerkracht wordt er een routekaart per leerling ontwikkeld, waarbij vanuit een breder perspectief keuzes worden gemaakt en waarbij situaties kunnen ontstaan waar onderwijs en zorg elkaar afwisselen.

Talryk-locatie Unyk werkt!

In 2022 is er een onderzoek geweest naar de mogelijkheden voor de locatie Unyk, een extra locatie van Talryk Drachten, uitgevoerd door BMC. In nauw overleg met de medewerkers van Talryk is er een plan ontwikkeld om een herstart van de locatie mogelijk te maken. Deze zal meer gericht zijn op de uitstroom en de training hiervoor. Er is nauwe samenwerking met het SWV, het OPDC en het PrO van Drachten.

Grutsk bij It Twalûk

In Franeker werken SO Fryslân, Elan Onderwijsgroep, gemeente Waadhoeke, Samenwerkingsverband PO Friesland en kinderopvang Wille! samen aan de uitvoering van een projectplan. In dit plan krijgen onderwijs en zorg vorm in een 'huiskamer', worden peuters opgevangen en is er aandacht voor de buitenschoolse opvang. Bij de start van het project werd gelijk al duidelijk hoeveel behoefte er is aan een dergelijke voorziening: de aanmeldingen zijn toegenomen. Omdat de groep leerlingen van It Twalûk les krijgt in hetzelfde gebouw als de leerlingen van SBO de Bolder in Franeker, zien we dat beide onderwijsvormen elkaar kunnen aanvullen om goed onderwijs te geven. Onder de naam 'Grutsk' is een plan opgesteld om ontschotting in de toekomst meer mogelijk te maken.

Naar inclusiever onderwijs

Samen Kansrijk

Een voorbeeld van deze actieve samenwerking is het project Samen Kansrijk in Drachten, waar de SO Fryslân-school Kleurryk samen met de twee SBO-scholen Sjalom en It Heechhûf, de RENN4 school de Saffier en De Skelp van Kentalis deel van uitmaakt. Dit met als doel om leerlingen niet meer naar schooltype onderwijs in te delen, maar naar ondersteuningsbehoefte. Dit is een voorbeeld van de mogelijkheid om Passend Onderwijs in de praktijk vorm te geven. SO Fryslân is nauw betrokken bij de ontwikkeling van dit project.

Binnen het SWV PO zijn er initiatieven in de regio opgestart. In de regio Leeuwarden hebben de besturen de intentie om hier daadwerkelijk mee aan de slag te gaan, SO Fryslân participeert hierin.

De eerste jaren van het SBP zal gebruikt worden om met de betrokken ketenpartners visie te vormen en praktijkervaring op te doen. De onderscheidende expertise van SO Fryslân, en hoe die in te zetten, zal in de praktijk uitgewerkt worden.

Kwaliteitsindicatoren



SO Fryslân zorgt voor optimale leer- en ontwikkelomgeving voor onze leerlingen.

Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod

Actiepunt bestuur	Prioriteit
SO Fryslân heeft per regio de thuiszitters in beeld.	gemiddeld
SO Fryslân neemt per regio het initiatief om met het samenwerkingsverband het aantal thuiszitters terug te brengen.	gemiddeld
SO Fryslân breidt de Zorg-Onderwijs arrangementen van eigen ingeschreven leerlingen uit.	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
De school heeft de thuiszitters in beeld en acteert proactief bij regionale initiatieven.	gemiddeld

6.7 Integraal personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid

SO Fryslân werkt met een integraal personeelsbeleid. Hieronder verstaan we het regelmatig en systematisch afstemmen van inzet, kennis en bekwaamheden van de individuele werknemer op de ambities van de school. Uitgangspunt hierbij is de samenhang tussen de waarden van de school, de huidige onderwijskwaliteit (zoals vastgesteld in de cyclus onderwijskwaliteit) en het personeelsbeleid. Zo stellen we de scholen in staat om het doel om *onze leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op een zo zelfstandig mogelijke plek in onze maatschappij*, te bereiken.

Beleidskaders en kadernotities

Het integraal personeelsbeleid bestaat uit drie beleidskaders, namelijk:

1. Strategische personeelsplanning
2. Professionalisering
3. Vitaliteit

Onder elk beleidskader vallen kadernotities. Onderstaand zijn de huidige kadernotities per beleidskader opgesomd.

1. *Strategische personeelsplanning*

De strategische personeelsplanning staat in dienst van het grotere geheel om de ambities van de school te realiseren of te continueren. Hierbij gaat het zowel om de kwantiteit als de kwaliteit van personeel; het continu afstemmen van vraag en aanbod.

Onder dit beleidskader vallen momenteel de volgende kadernotities:

- Werving- en selectie
- Secundaire arbeidsvoorwaarden
- Werkverdelingsplan
- Functieboek
- Leraarondersteuners
- Participatiebanen
- Vervangers
- Zij-instroom
- Stagiaires
- Vrijwilligers

2. *Professionalisering*

Ook het onderdeel Professionalisering van het integraal personeelsbeleid houdt verband met het realiseren of continueren van de ambities van de school. Een onderzoekende houding van de collega's is hierbij van belang, wat leidt tot toenemende eigen verantwoordelijkheid. De ontwikkeling van de medewerkers wordt vastgelegd in het eigen dossier en is gekoppeld aan bekwaamheidseisen.

Onder dit beleidskader vallen momenteel de volgende kadernotities:

- Visie op leiderschap
- Professionele dialoog
- Scholing

Ook wordt er binnen dit onderdeel gewerkt aan een digitaal bekwaamheidsdossier: SOFIE.

3. *Vitaliteit*

De kwaliteit van onderwijs wordt voor een belangrijk deel bepaald door de kwaliteit en vitaliteit van het personeel. SO Fryslân streeft naar het zo goed mogelijk inzetten van kwaliteit, talent en duurzame bevlogenheid van medewerkers ten behoeve van de ambities van de school.

Onder dit beleidskader vallen momenteel de volgende kadernotities:

- Duurzame inzetbaarheid
- Verzuim

Daarnaast wordt er vanuit dit onderdeel aandacht besteed aan het onderzoeken en monitoren van de medewerkerstevredenheid.

Proces

Bij het tot stand komen van beleid wordt de input van de scholen als uitgangspunt genomen. Waar is behoefte aan en wat zijn voor de praktijk werkende oplossingen. De eigen verantwoordelijkheid van personeelsleden en de autonomie van de scholen staat steeds meer voorop. Er is steeds vaker sprake van een samenwerking tussen de scholen en het stafbureau bij het creëren van kaders, in plaats van een top-down benadering. Dit is een proces waar we mee zijn gestart en waar we de komende jaren met veel enthousiasme vervolg aan geven. De komende jaren zullen we daarbij meer aandacht schenken aan de implementatie van het beleid; hoe gaan we dat wat we gezamenlijk hebben afgesproken in de praktijk uitvoeren?

Landelijke ontwikkelingen

SO Fryslân volgt daarnaast de landelijke ontwikkelingen, voldoet aan de cao PO en overige wet- en regelgeving. Eventueel wordt dit opgenomen in de planning & control cyclus van P&O.

Kwaliteitsindicatoren	
★	SO Fryslân borgt de samenhang tussen ambitie, resultaten in relatie tot de schoolontwikkeling en professionalisering. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG1 - Personeelsbeleid</i>
★	SO Fryslân staat voor leiderschap en eigenaarschap binnen de taken en verantwoordelijkheden van elke functie. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG1 - Personeelsbeleid</i>
★	SO Fryslân heeft zicht op de medewerkerstevredenheid en stuurt op basis van reflectie zo nodig bij. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG1 - Personeelsbeleid</i>

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur implementeert de professionele dialoog op de vijf indicatoren van de cyclus onderwijskwaliteit.	hoog
Het bestuur implementeert de methodiek van waarderend onderzoeken als cultuurdrager.	hoog
Het bestuur bevordert de vitaliteit van de medewerkers.	gemiddeld
Het bestuur ziet er op toe dat team- en individuele professionalisering in dienst van de ambitie en resultaten van het bestuur en of de school staat.	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
SBP 2 Vitaliteit: Wij hebben krachtige medewerkers die leiderschap en eigenaarschap tonen binnen hun eigen functie met bijbehorende taken en verantwoordelijkheden.	hoog
SBP 2 Dialoog: Wij voeren de professionele dialoog in alle lagen van de organisatie. Onderwijskundig en waarderend leiderschap is de basishouding. We weten wat de talenten zijn van de medewerkers en deze worden benut.	hoog
SBP 2 Professionalisering: Het staat op individueel-, team- en stichtingsniveau in dienst van de gestelde doelen. Alle medewerkers hebben zicht op hun eigen functioneren en gewenste ontwikkeling.	gemiddeld

6.8 Veiligheidsbeleid

Alle betrokkenen binnen SO Fryslân moeten zich veilig voelen op en om de school. Leerlingen moeten zich veilig voelen, zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen. Medewerkers moeten zich veilig voelen, zodat zij zich kunnen richten op hun kerntaak: het lesgeven of het leiding geven. Ouders en verzorgers, maar ook externe partners, moeten zich veilig voelen op school, zodat zij effectieve contacten kunnen onderhouden met onze school. In de kern richten wij ons met het veiligheidsbeleid op het zo veel mogelijk voorkomen en effectief afhandelen van incidenten, op preventieve en curatieve maatregelen. Dit veiligheidsplan geeft inzicht in het veiligheidsbeleid van onze school en de aspecten die samenhangen met veiligheid.

Van Stichtingsbeleid naar schoolbeleid

In het schooljaar 2022-2023 is het Stichtingsbeleid geactualiseerd en opnieuw vastgesteld en zijn de aanpassingen ingevoerd. Dit wordt gefaciliteerd en gecoördineerd door een externe begeleider, de scholen voeren het vernieuwde beleid vanaf het schooljaar 2023-2024 in.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	SO Fryslân heeft het veiligheidsbeleid geïmplementeerd en geborgd. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
★	SO Fryslân heeft zicht en stuurt op de resultaten van de actuele veiligheidsbeleving van leerlingen en medewerkers. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

Actiepunt bestuur	Prioriteit
SO Fryslân heeft het veiligheidsbeleid geïmplementeerd.	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
De school heeft het veiligheidsbeleid geïmplementeerd.	gemiddeld

6.9 Interne en externe communicatie

Aandacht voor communicatie is een belangrijke opdracht voor SO Fryslân. Zowel de ouders als onze medewerkers geven dit aan. Daarom willen we voor de komende beleidsplanperiode structureel aan communicatie werken daar waar het onze opdracht ondersteunt.

Interne communicatie

De Interne communicatie optimaliseren betekent helderheid binnen de scholen en tussen de scholen en SO Fryslân, als het gaat om nieuws, uitwisselingen en afspraken. Hiervoor kunnen we Office 365 als instrument meer gaan inzetten. Communicatie is ook een belangrijk instrument in het gestalte geven van samenwerkingen, waarbinnen het met elkaar en van elkaar leren een doel is.

Externe communicatie

Het optimaliseren van de externe communicatie is een punt van aandacht die voor ouders van belang is. De onderwijstaal is niet vanzelfsprekend duidelijk voor ouders of andere belanghebbenden. Willen we meer samenwerken met ouders dan zullen we juist samen met de ouders moeten afstemmen waar we aan werken en wat we als organisatie voor ogen hebben.

Het ontwikkelingsperspectief en het uitstroomprofiel van een leerling zijn leidende documenten die ook begrepen dienen te worden door ouders om ook inhoudelijk mee te kunnen praten. Ook de externe communicatie naar stakeholders en op het net is van belang om optimaal te informeren. Om dit te bewerkstelligen moeten we de opgestelde uitgangspunten voor communicatie herzien omdat de digitale mogelijkheden zijn veranderd. Dit vraagt een nieuw plan welke gericht is op de communicatie voor de komende beleidsperiode.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	SO Fryslân staat intern en extern voor transparante en doeltreffende communicatie. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	SO Fryslân betreft ouders en leerling als (volwaardige) partners bij de schoolloopbaan. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur zorgt voor effectieve interne en externe communicatie.	gemiddeld
Het bestuur zorgt voor een waarderende communicatiewijze met alle betrokkenen.	gemiddeld

6.10 Financiën

SO Fryslân hanteert een jaarkalender Planning & Control (living document) voor de financiën van de stichting waaronder de scholen ressorteren. De activiteiten zijn geordend in een jaarkalender (werkdokument). Voorafgaande aan het schooljaar wordt door het stafbureau jaarlijks een planning op detailniveau verstuurd naar de schooldirecteuren. In de jaarkalender wordt aangegeven wie het proces en de voortgang bewaakt.

De P&C-cyclus van SO Fryslân omvat de volgende instrumenten:

- Planning
- Controleren en bijsturen
- Verantwoording

Planning

1. Opstellen Kaderbrief
2. De begroting voor het kalenderjaar (leidend):
 - Exploitiatiebegroting op school- en stichtingsniveau
 - Begroting op bestuursniveau
 - Op basis van de begroting op bestuursniveau wordt een meerjarenprognose gemaakt
3. Het formatieplan voor het schooljaar:
 - Het vaststellen van de formatiebudgetten vanuit de begroting conform het beleidsstuk Kader inzet personeelsformatie voor de scholen (Vastgelegd door DOST op 02-02-2023)
 - Het jaarlijkse Formatieplan per school: Het Formatieplan per school geeft de geplande inkomsten en uitgaven op het personele vlak over het schooljaar weer.

Controleren en bijsturen

Voor het bewaken van de begroting en de formatie worden de volgende beheersinstrumenten gehanteerd:

1. Digitale rapportages van Preadyz (administratiekantoor Onderwijs Advies en Administratie)
 - voor de bewaking van de formatie (Zidat formatie)
 - voor raadpleging van de financiële exploitatie (Zidat exploitatie).
2. Financiële voortgangsrapportages op school- en stichtingsniveau en de eindejaarsprognose. Het opstellen van de voortgangsrapportages valt onder de verantwoordelijkheid van de controller van SO Fryslân. De voortgangsrapportages van de scholen worden vier keer per jaar verstrekt aan de schooldirecteuren, waarna ze worden besproken met de controller. De schooldirecteur agendeert de voortgangsrapportage voor het eerstvolgende overleg met het College van Bestuur.

Verantwoording

In het Jaarverslag SO Fryslân vindt de evaluatie en verantwoording plaats over het afgelopen kalenderjaar.

Kwaliteitsindicatoren	
★	SO Fryslân werkt in het kader van het strategisch beleidsplan met een beleidsrijke begroting. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG2 - Financieel beleid</i>
★	SO Fryslân hanteert vermogensbeleid om het surplus aan vermogen doeltreffend te investeren om de onderwijskwaliteit te verhogen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG2 - Financieel beleid</i>
★	SO Fryslân is een financieel gezonde organisatie. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG2 - Financieel beleid</i>

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur borgt de cyclus planning & control Financiën.	laag

6.11 Huisvesting en ICT

Gebouwen en huisvesting

SO Fryslân streeft voor alle scholen naar huisvesting in aantrekkelijke en voor de doelgroep geschikte schoolgebouwen en schoolpleinen die voldoen aan de wettelijke eisen van de tijd. De nieuwe gebouwen van De Wingerd, Talryk, Duisterhoutschool en de Piet Bakkerschool komen naar voren als sterke troeven van SO Fryslân op huisvestingsgebied. Daarentegen zijn de gebouwen van Kleurryk, School Lyndensteyn en It Twalûk (deels) verouderd. Voor school Lyndensteyn worden plannen ontwikkeld voor (ver)nieuwbouw. Dit als alternatief voor vervangende nieuwbouw. De plannen zullen in fases worden uitgevoerd.

In het kader van veranderende wetgeving zoals passend onderwijs, zien we een veranderende doelgroep. In combinatie met de transitie van de Jeugdzorg vraagt dit om verdere toenadering van zorg en onderwijs. In toenemende mate is er behoefte aan een andersoortige indeling van de scholen. De samenwerking in de regio is bepalend voor de ideeën over hoe een school eruit moet zien. In overleg met de gemeente en overige onderwijs- en zorginstellingen wordt gesproken over de eisen voor een modern schoolgebouw. Deze gesprekken vinden al plaats in Drachten voor Kleurryk en in Leeuwarden voor it Twalûk.

Kleurryk valt onder een unieke samenwerking van vijf scholen (Samen kansrijk). Er wordt nu al samengewerkt, maar vanaf 2025 gebeurt dat vanuit één schoolgebouw. De nieuwbouw moet in november 2024 gereed zijn.

Voor It Twalûk wordt er samengewerkt met het KDC De Vlieger (Alliade). In 2023 wordt er een ontwerp gemaakt voor een nieuw gebouw en zal er invulling worden gegeven aan de vorm van een verdere samenwerking.

Voor scholen bestaat er op dit moment nog geen energielabelplicht. Wel moeten scholen, wanneer zij meer dan 25.000m³ gas en/of meer dan 50.000kWh per jaar verbruiken, voldoen aan de informatieplicht energiebesparing. Los van deze labels zien we de ontwikkeling dat scholen zelf willen inzetten op duurzaamheid. Dit wordt ook gestimuleerd vanuit de stichting. De Wingerd, Talryk en de Piet Bakkerschool hebben zonnepanelen op het dak. It Twalûk volgt in het kalenderjaar 2023. Verder is er op de scholen geïnvesteerd in ledverlichting.

In 2023 is er een dashboard ingericht om te komen tot afname van CO₂ en verdere verduurzaming. Op deze manier wordt er meegewerkt aan een leefbare toekomst, maar ook aan lagere exploitatiekosten van de schoolgebouwen. Met het dashboard kan een stappenplan worden ontwikkeld om in de komende jaren verder te verduurzamen.

ICT in ontwikkeling

In 2022 is er fors geïnvesteerd in de vervanging van medewerkerssystemen door laptops. Verder is de documentenstructuur volledig overgegaan op het Microsoft 365 platform en is de infrastructuur geschikt gemaakt om cloud-only te werken. Medewerkers hebben hiervoor een training gevolgd. Als laatste is de beveiliging van dit platform verhoogd. In 2023 zal verder worden investeert in laptops en zal verouderde randapparatuur vervangen worden.

ICT en communicatie

De interne en externe communicatie is voornamelijk digitaal. Hiervoor worden systemen gebruikt die voldoen aan de AVG-normen zoals Office 365, Intranet en een digitaal ouderportaal. Er is een projectgroep die het proces begeleidt en doorontwikkeld.

ICT in het onderwijs

Binnen het onderwijs op de scholen van SO Fryslân wordt al veel gebruik gemaakt van verschillende digitale apparaten. Meestal worden deze gebruikt als middel tot verwerking van een les en voor het aanbieden van ondersteunende beelden of aantrekkelijk oefenmateriaal. Op het gebied van digitale leermiddelen en de didactische toepassingen hiervan, valt er nog veel te ontwikkelen. We streven naar professionals die digitaal vaardig zijn. Om dat te bereiken organiseren we passende professionalisering, zowel op school als op SO Fryslân-niveau.

De Expertgroep ICT houdt zich jaarlijks met twee onderwerpen bezig; het vergroten van de digitale vaardigheid van het personeel en de ontwikkeling van de digitale leermiddelen en de didactische toepassingen.

6.12 Samenwerken

Ouders

De school en de ouders/verzorgers zijn gelijkwaardige partners en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Ieder met een eigen specifieke verantwoordelijkheid. De betrokkenheid van ouders/verzorgers bij onze scholen is dus van groot belang. Jaarlijks brengen scholen de oudertevredenheid in beeld. De uitkomsten hiervan geven input voor de jaarverslagen en jaarplannen. Naast onze informatieplicht aan de ouders, wordt ook de ouderbetrokkenheid een belangrijk onderwerp in de komende beleidsplanperiode.

Samenwerkingsverbanden

De scholen van SO Fryslân vallen in het gebied van vier samenwerkingsverbanden (SWV): één voor het primair onderwijs en drie regio's voor het voortgezet onderwijs. In de SWV-en wordt het beleid voor de zorgmiddelen afgesproken en hierin wordt in overleg ook de toekomst en de inrichting van het speciaal onderwijs vormgegeven. Alle scholen binnen het SWV zitten aan tafel als het om deze ontwikkelingen gaat.

De scholen van SO Fryslân hebben een goede samenwerking met andere scholen en het SWV in de regio. SO Fryslân is onderdeel van de bestuurlijke organisatie van deze SWV-en. De discussie naar *inclusiever onderwijs* zal hier de komende tijd plaatsvinden.

Onderwijspartners

De scholen van SO Fryslân werken samen met de meest naastgelegen overige scholen voor speciaal onderwijs in Friesland: RENN4, SBO en PrO. Deze samenwerking komt tot uiting in:

- De initiatieven in de verschillende regio's op het gebied van specialistisch onderwijs met alle stakeholders;
- Samenwerking met VSO PrO en MBO in relatie tot de Arbeidsmarktregio Fryslân werkt!

Steunpunt Noord

SO Fryslân is werkgever van een tiental ambulante begeleiders die vallen onder Steunpunt Onderwijs Noord. De arbeidsvoorwaarden van SO Fryslân zijn van toepassing op deze groep medewerkers die van oudsher in dienst zijn van de stichting, echter zij worden aangestuurd vanuit Effectief Onderwijs. Effectief Onderwijs bepaalt koers en visie van deze groep medewerkers.

Steunpunt Onderwijs Noord ondersteunt leerkrachten, intern begeleiders en schoolteams uit het regulier onderwijs bij het onderwijs aan leerlingen met bijzondere behoeften. Zij zetten zich met passie, kennis en gedrevenheid in om deze leerlingen wêrkelijk passend onderwijs te bieden.

De kennis en expertise van deze groep is van waarde bij het samenwerken en de visievorming rond inclusiever onderwijs.

Gemeentes

Door alle transitiewetgevingen zoals Passend Onderwijs, Transitie Jeugdzorg en de Participatiewet zien we dat voorheen landelijke financieringsvormen zijn verschoven naar de regio. De gemeentes hebben een spilfunctie gekregen als het gaat om de regie in huisvesting, zorg en uitstroom. Een goede samenwerking met de gemeente is daarom van groot belang. Iedere school zal in de eigen regio de uitvoerders van de gemeentelijke verantwoordelijkheid in het sociaal domein moeten kennen; namelijk de partners in de wijk- of gebiedsteams.

Zorgpartners

Door passend onderwijs zien we een veranderende doelgroep. Aan de ene kant komt dit omdat er geen scheiding tussen de cluster 3 en 4 meer is, aan de andere kant komt dit door een toename van de problematiek die de leerlingen met zich meebrengen. Dit vraagt meer maatwerk, differentiatie en zorg. Dit kan je als school niet alleen; de uitvoerende instanties die eerste of tweede lijn zorg uitvoeren zijn hierbij van belang. Iedere school moet de betrokken zorgpartijen in kaart hebben en weten wie de contactpersonen zijn.

Daarnaast is er de bestuurlijke intentie om met de zorgpartner Alliade een samenwerking aan te gaan.

Arbeidsmarkt

Door de transitiewetgeving is het de opdracht van de scholen geworden om de uitstroom van de leerlingen meer richting (gedeeltelijke) betaalde arbeid, participatiebaan of beschermt werk te laten plaatsvinden. SO Fryslân heeft de ambitie laten zien om meer leerlingen daadwerkelijk hoger uit te laten stromen en wil deze borgen. Doel is om de samenwerking met de Arbeidsmarktregio Fryslân Werkt!, het UWV, de RMC's en het bedrijfsleven in de regio's uit te breiden.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur stimuleert de samenwerking in de regio en op provinciaal niveau.	gemiddeld
Het bestuur bevordert de samenwerking met ouders, school, leerlingen en (zorg)partners.	gemiddeld

6.13 Privacy

Privacy is een grondrecht dat nader uitgewerkt is in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG eist van organisaties dat zij bewust omgaan met privacy en het verwerken, delen en opslaan van persoonsgegevens. Dit geldt ook voor onderwijsinstellingen. Hiervoor heeft SO Fryslân een privacyreglement opgesteld.

Om aan te tonen dat SO Fryslân en haar scholen zich aan de wet houden, worden dataregisters geïventariseerd met daarin de verwerkingsactiviteiten voor leerling-, personeels- en relatiegegevens. Voor de borging van de privacy van het leerlingvolgsysteem ParnasSys is een protocol opgesteld.

Een protocol voor het internet- en social mediagebruik voor leerlingen en personeel is ontwikkeld. De verantwoordelijkheid van een juist gebruik van persoonsgegevens ligt uiteindelijk bij het individuele personeelslid zelf.

Privacy reglement

In de afgelopen schoolplanperiode heeft een werkgroep het privacyreglement uitgewerkt en vastgesteld. Aansluitend is dit onder de aandacht gebracht van het personeel door middel van filmpjes en voorlichtingen tijdens studiedagen en/of vergaderingen. Daarnaast zijn er concrete aanscherpingen doorgevoerd zoals twee factor authenticatie bij het inloggen in digitale systemen. In de bijlage is het Privacyreglement toegevoegd.

Functionaris gegevensbescherming

SO Fryslân heeft een (externe) functionaris gegevensbescherming aangesteld. Deze functionaris is het aanspreekpunt, maar is ook proactief in gesprek met de scholen om de privacy te waarborgen. Het uitvoeren van een meting en het opstellen van aandachtspunten maakt deel uit van zijn taken.

SO Fryslân vindt de veiligheid van haar systemen erg belangrijk. Ondanks de zorg voor de beveiliging van de systemen kan het voorkomen dat er toch een zwakke plek is. Medewerkers worden gevraagd hiervan melding te maken. Een datalek kan gemeld worden op: incidenten@so-fryslan.nl.

Kwaliteitsindicatoren	
★	SO Fryslân beschikt over een actueel Privacy beleid en voldoet aan de criteria van de AVG. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
★	SO Fryslân monitort de naleving van de AVG met ondersteuning van de (externe) functionaris gegevensbescherming. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

Actiepunt bestuur	Prioriteit
SO Fryslân borgt het Privacybeleid en ziet toe op de naleving.	gemiddeld

7 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	De leerlingen krijgen goed onderwijs aangeboden met goede resultaten				
	De medewerkers hebben zicht op, en sturen op de kwaliteit van goed onderwijs aan de leerlingen.				
	De medewerkers zijn professionals.				
	De medewerkers doen wat we hebben afgesproken.				
	We werken intern en extern goed samen.				
	De onderscheidende expertise van SO Fryslân wordt effectief ingezet op weg naar inclusiever onderwijs.				

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42665
Naam: SO Fryslân
Adres: Morra 2-3
Postcode: 9204 KH
Plaats: Drachten

VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42665
Naam: SO Fryslân
Adres: Morra 2-3
Postcode: 9204 KH
Plaats: Drachten

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2023 tot 2027** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42665
Naam: SO Fryslân
Adres: Morra 2-3
Postcode: 9204 KH
Plaats: Drachten

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2023 tot 2027** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening
