



De Oorsprong

Strategisch Beleidsplan 2015 -2019

Totstandkoming en evaluatie Strategisch Beleidsplan 2015-2019

Opgesteld door de algemeen directeur	voorjaar 2015
Advies/instemming GMR	10 april 2015
Vastgesteld door ALV	22 juni 2015
Vastgesteld door bestuur	29 juni 2015
Evaluatie / herziening voorzien	2019



Inleiding

Voor u ligt het strategisch beleidsplan van Vereniging De Oorsprong voor de jaren 2015 tot en met 2019. Het plan geeft aan op welke punten de organisatie de komende jaren haar focus zal richten.

Het plan is tot stand gekomen met inbreng van velen. De analyses die ten grondslag liggen aan de koerskeuze zijn uitgevoerd door de directeuren, tezamen met het de algemeen directeur en de beleidsmedewerker personeel. De analyse is gedeeld met de GMR, evenals de keuze voor de speerpunten en de uitwerkingen daarvan. Het bestuur heeft eveneens zijn reactie gegeven op delen en eerdere versies van het plan. Er is een breed draagvlak voor deze koers.

De Oorsprong heeft in januari 2015 stilgestaan bij het feit dat de vereniging 10 jaar eerder tot stand kwam door een fusie van schoolbesturen. In de afgelopen periode is veel bereikt, is een organisatie ingericht die op orde is. Het strategisch beleidsplan 2015 – 2019 beoogt richting te geven aan de verdere ontwikkeling van De Oorsprong. Daartoe zijn vier speerpunten benoemd en op hoofdlijnen uitgewerkt. De directeuren geven daaraan, tezamen met de algemeen directeur en het bestuursbureau in de komende tijd een nadere operationalisering, waaronder een planning.

Het bestuur hoopt en verwacht dat dit plan alle betrokkenen inspiratie biedt om datgene te realiseren waarop de kinderen recht hebben: kwaliteit en kansen voor al onze kinderen.

Doorn, januari 2015



Inleiding	2
1. Missie en visie van De Oorsprong	4
1. Onze Missie	4
2. Onze Visie.....	4
<i>Kindgericht</i>	4
<i>Toekomstgericht</i>	4
<i>Resultaatgericht</i>	4
<i>Maatschappijgericht</i>	4
2. Speerpunt 21st century skills	5
1. Welke ontwikkelingen zien we?	5
2. Wat vindt De Oorsprong belangrijk?	5
3. Wat wil De Oorsprong aan het eind van de planperiode bereikt hebben?.....	5
4. Wat onderneemt De Oorsprong om deze ambitie te verwezenlijken?	5
5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?	5
3. Speerpunt Brede vorming	6
1. Welke ontwikkelingen zien we?	6
2. Wat vindt De Oorsprong belangrijk?	6
3. Wat wil De Oorsprong aan het eind van de planperiode bereikt hebben?.....	6
4. Wat onderneemt De Oorsprong om deze ambitie te verwezenlijken?	6
5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?	6
4. Speerpunt Professionalisering	7
1. Welke ontwikkelingen zien we?	7
2. Wat vindt De Oorsprong belangrijk?	7
3. Wat wil De Oorsprong aan het eind van de planperiode bereikt hebben?.....	7
4. Wat onderneemt de Oorsprong om deze ambitie te realiseren?	7
5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?.....	8
5. Speerpunt Krimp	9
1. Welke ontwikkelingen zien we?	9
2. Wat vindt de Oorsprong belangrijk?.....	9
3. Wat wil de Oorsprong bereikt hebben aan het eind van de planperiode?	9
4. Wat onderneemt De Oorsprong om dat te bewerkstelligen?	9
5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?	10



1. Missie en visie van De Oorsprong

“Kwaliteit en kansen voor al onze kinderen”

Vanuit onze Protestants Christelijke Identiteit willen wij:

- De kinderen vertrouwd maken met de Bijbel en de daarop gebaseerde protestants christelijke waarden en normen van waaruit we ons laten inspireren in ons denken en handelen;
- Ouders en kinderen welkom heten die zich thuis voelen bij onze manier van werken en leven;
- Dat dit zichtbaar is in ons gedrag en het omgaan met de kinderen, ouders en medewerkers;
- Kinderen respect bijbrengen voor de leefwijze en opvattingen van anderen.

1. Onze Missie

Ontzag voor God is het begin van alle wijsheid (Spreuken 1:7)

2. Onze Visie

Vanuit onze Identiteit en Missie kwalitatief goed onderwijs bieden. Dat uit zich in onderstaande kernwaarden:

Kindgericht

- Het kind staat centraal;
- Onderwijs dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen tot verantwoordelijke en zelfstandige volwassenen;
- Ieder kind voelt zich veilig en gewaardeerd in een sfeervolle werk- en leeromgeving.

Toekomstgericht

- Ons onderwijs is vernieuwend, uitdagend en hanteert diverse onderwijsconcepten;
- Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt;
- Er wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden van nieuwe technologie;
- Anticiperend op onderwijskundige ontwikkelingen, zoals Passend Onderwijs.

Resultaatgericht

- Ons onderwijs is van hoge kwaliteit en leidt tot hoge opbrengsten in relatie tot de mogelijkheden van elk kind;
- Onze medewerkers zijn professionals, die onderwijs op maat bieden;
- Faciliteren van onze medewerkers om verder te excelleren;
- Kinderen kunnen hun talenten veelzijdig ontwikkelen, cognitief, creatief en sociaal.

Maatschappijgericht

- Actieve aandacht voor de verscheidenheid in de maatschappij;
- Kinderen bewust maken van maatschappelijke thema's als natuur en milieu, derde wereld, mensen rechten, duurzaamheid e.d.;
- Bevorderen van de betrokkenheid van ouders, omdat de opvoeding in het gezin en het onderwijs in elkaars verlengde liggen.



2. Speerpunt 21st century skills

1. Welke ontwikkelingen zien we?

De maatschappij waarin leerlingen uit 2015 de volwassenen zullen zijn, ziet er zeker anders uit dan de huidige. Maatschappelijke verbanden veranderen, communicatie verandert, de arbeidsmarkt verandert. We weten niet precies hoe die samenleving eruit zal zien, maar mogen verwachten dat er naast een stevige basiskennis, meer dan nu het geval is een beroep gedaan zal worden op een reeks vaardigheden. Deze worden aangeduid als 21st Century Skills. Daaronder verstaat men: communicatie, samenwerken, ICT-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, probleemoplossingsvaardigheden, sociale en culturele vaardigheden (inclusief burgerschap).

2. Wat vindt De Oorsprong belangrijk?

De Oorsprong richt onderwijs in dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen tot verantwoordelijke en zelfstandige volwassenen. Het onderwijs is vernieuwend, uitdagend en hanteert diverse onderwijsconcepten en maakt gebruik van de mogelijkheden van nieuwe technologie. De kinderen kunnen hun talenten veelzijdig ontwikkelen, cognitief, creatief en sociaal. (uit missie/visie)

3. Wat wil De Oorsprong aan het eind van de planperiode bereikt hebben?

De scholen van De Oorsprong hebben hun onderwijs en hun organisatie zodanig ingericht, dat het naast goede opbrengsten aantoonbaar leidt tot het versterken van de vaardigheden van de leerlingen die worden aangeduid als de 21st Century Skills.

4. Wat onderneemt De Oorsprong om deze ambitie te verwezenlijken?

De personeelsleden van De Oorsprong hebben in oktober 2014 een studiedag gewijd aan het onderwijs in de 21e eeuw. Daarbij is gebleken dat het besef breed aanwezig is, dat het onderwijs aanpassing behoeft om de kinderen op de toekomst voor te bereiden. Ook bleek dat er volop ideeën zijn wat die aanpassingen zouden kunnen inhouden. Er is echter nog geen uitgekristalliseerd beeld en evenmin is er zicht op hoe veranderingen bewerkstelligd kunnen worden. Wel is duidelijk geworden dat het bij 21st Century Skills niet of niet op de eerste plaats gaat om kennis. Bij de 21st Century Skills gaat het niet zozeer om leerstofinhouden als wel om de organisatie van het onderwijs en de didactiek, die een beroep moeten doen op de vaardigheden die men de leerlingen wil bijbrengen. De Oorsprong richt een projectgroep (professionele leergemeenschap) in, die de opdracht heeft het thema verder te verkennen, doelen te formuleren en een plan op te stellen voor de implementatie van 21st Century Skills. Het plan richt zich in ieder geval op de deskundigheid die van leerkrachten verwacht mag worden. Hier ligt een relatie met het speerpunt professionalisering. Een deelplan betreft de voorzieningen die op het gebied van ICT noodzakelijk zijn. In het plan is ook aandacht voor samenwerking en afstemming met het voortgezet onderwijs, met het oog op een doorgaande lijn. Het plan wordt in het schooljaar 2015 – 2016 vastgesteld. Voor de implementatie ervan wordt eveneens een projectgroep ingericht.

5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?

De algemeen directeur richt, in overleg met de directeuren, de projectgroepen in en bewaakt de voortgang. Het bestuur stelt het implementatieplan vast. De voortgang is regelmatig aan de orde in het directeurenoverleg.



3. Speerpunt Brede vorming

1. Welke ontwikkelingen zien we?

De overheid legt een stevige nadruk op de opbrengsten van het onderwijs. Scholen worden in hoge mate beoordeeld op grond van de Cito-scores. De nadruk ligt daarbij op rekenen, taal en lezen. Andere vakken en vormingsgebieden dreigen daardoor in de knel te komen.

2. Wat vindt De Oorsprong belangrijk?

De Oorsprong stelt het kind centraal. Het onderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen tot verantwoordelijke en zelfstandige volwassenen. Het zorgt ervoor dat kinderen hun talenten veelzijdig kunnen ontwikkelen: cognitief, creatief en sociaal. We maken kinderen bewust van maatschappelijke thema's als natuur en milieu, derde wereld, mensenrechten, duurzaamheid en dergelijke (uit missie/visie).

3. Wat wil De Oorsprong aan het eind van de planperiode bereikt hebben?

De Oorsprong handhaaft de opbrengsten van rekenen, taal en lezen ten minste op het huidige niveau. De scholen hebben daarnaast een evenwichtig aanbod waarin wereldoriëntatie en cultuur een prominente plaats innemen. De scholen van De Oorsprong hebben ieder een duidelijk gedefinieerd, herkenbaar en onderscheidend profiel.

4. Wat onderneemt De Oorsprong om deze ambitie te verwezenlijken?

- a. De Oorsprong geeft voor ieder van haar scholen vorm aan een evenwichtig onderwijs- en vormingsaanbod en legt dat in de afzonderlijke schoolplannen vast. Het schoolplan expliciteert de redenen voor deze vormgeving.
- b. De Oorsprong ontwikkelt voor ieder van de scholen een eigen, herkenbaar en onderscheidend profiel. Dat wordt vastgelegd in de afzonderlijke schoolplannen, evenals de wijze waarop de school uitwerking en concretisering biedt aan het profiel.
- c. De Oorsprong geeft in de schoolgidsen en de overige communicatie over de scholen op een duidelijke wijze aan welk profiel de scholen hebben. De scholen beschikken over een communicatiestrategie waarin het profiel duidelijk zichtbaar is.
- d. De Oorsprong toetst stelselmatig de profilering en de effecten daarvan.
- e. De Oorsprong draagt zorg voor de specialistische deskundigheid die nodig is om de brede (culturele) ontwikkeling van haar leerlingen te kunnen begeleiden. Personeelsleden met creatieve talenten en specialistische deskundigheden worden zoveel mogelijk op meer dan één school ingezet. Hier ligt een relatie met wat bij het speerpunt professionalisering is gesteld.

5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?

Veel van de hiervoor genoemde zaken, waaronder de concretisering van brede vorming en profilering, vragen om uitvoering op schoolniveau. Schoolplannen worden daar ontwikkeld. Ze worden vastgesteld door de algemeen directeur, namens het bestuur. Het ligt daarmee op de weg van de algemeen directeur te bevorderen en te bewaken dat de scholen, en in het bijzonder de directeuren uitvoering geven aan de activiteiten bij dit speerpunt. Dat vraagt om regelmatig overleg en maakt onderdeel uit van de gesprekkencyclus.

Een coördinerende en stimulerende rol als het gaat om het personeelsbeleid, ligt bij de beleidsmedewerker personeel. Ontwikkelingen rond dit speerpunt maken met regelmaat deel uit van de agenda van het directieurenberaad.



4. Speerpunt Professionalisering

1. Welke ontwikkelingen zien we?

Er is een brede aandacht voor de professionalisering van directie en leraren. Registers zijn of worden verplicht, de cao schept ruimte voor professionalisering. Loopbaanbeleid krijgt gestalte door startbekwaamheid, basisbekwaamheid en vakbekwaamheid te definiëren. Er zijn faciliteiten beschikbaar voor academische opleidingen van leerkrachten. Onderzoek en onderwijspraktijk worden met elkaar verbonden.

2. Wat vindt De Oorsprong belangrijk?

De kwaliteit van het onderwijs dient van hoog niveau te zijn. Personeel is daarbij van kapitaal belang. De medewerkers van De Oorsprong zijn professionals. De Oorsprong faciliteert zijn medewerkers om verder te excelleren (uit missie/visie).

3. Wat wil De Oorsprong aan het eind van de planperiode bereikt hebben?

De Oorsprong heeft als ambitie aan het eind van de planperiode op verenigingsniveau de competenties van al haar medewerkers in beeld te hebben, de medewerkers op een zodanige manier in te zetten dat hun kwaliteiten zo goed mogelijk benut worden en planmatig te werken aan het op peil brengen en houden van de noodzakelijke kwaliteiten van de medewerkers. Dat betekent dat De Oorsprong wat personeelsbeleid betreft de oriëntatie verschuift van personeelsbeheer naar Human Resource Management: het inzetten van medewerkers op die plaatsen waar hun kwaliteiten het beste tot hun recht komen. Dat betekent ook dat dit niet uitsluitend per school kan gebeuren, maar ook over de grens van de school heen moet plaatsvinden.

4. Wat onderneemt de Oorsprong om deze ambitie te realiseren?

De Oorsprong werkt aan het bevorderen van de competenties van haar personeelsleden. Daartoe onderneemt zij het volgende:

- a. De Oorsprong past de gesprekkencyclus aan. De landelijke opgestelde competentieprofielen liggen daaraan ten grondslag. De nadruk komt te liggen op de individuele ontwikkeling, binnen de kaders van De Oorsprong en de school.
- b. De Oorsprong organiseert scholing en training voor haar directeuren en de algemeen directeur in het omgaan met de gesprekkencyclus.
- c. De Oorsprong herzielt het functiehuis en de functiebeschrijvingen in het licht van de landelijk vastgestelde competentieprofielen en vult deze aan met de eisen met betrekking tot de identiteit. De Oorsprong onderzoekt daarbij ook of de LB-functie ook beschikbaar kan komen aan excellente leerkrachten zonder specifieke taak of functie.
- d. De Oorsprong creëert een financiële voorziening om afscheid te kunnen nemen van mensen die niet beantwoorden aan de kwaliteitseisen van De Oorsprong.
- e. De Oorsprong ziet registratie van directeuren en leraren als een belangrijk middel om de professionaliteit van het personeel te bevorderen en bewaken. Het is de verantwoordelijkheid van de individuele personeelsleden zorg te dragen voor de registratie. De Oorsprong stimuleert, ondersteunt en faciliteert daarbij.
- f. De medewerkers van De Oorsprong beschikken over een bekwaamheidsdossier. Dat komt, in samenhang met het persoonlijk ontwikkelingsplan aan de orde in de gesprekkencyclus.
- g. De Oorsprong brengt kennis, ervaring, competenties en talenten die het personeel heeft in kaart. Waar mogelijk zet De Oorsprong specialistische kennis en talenten in op meer dan één school.
- h. De Oorsprong concretiseert De Voorsprong door het opstellen van een programma, dat de interne deskundigheidsbevordering beschrijft. Onderdeel daarvan zijn (niet vrijblijvende) expertise- en intervisiegroepen. Het programma bevat waarborgen voor continuïteit van die groepen.



- i. De Oorsprong onderzoekt de behoefte aan interne kweekvijvers (als onderdeel van De Voorsprong) voor excellente leerkrachten, IB'ers of andere doelgroepen.
- j. De Oorsprong versterkt de interne mobiliteit, mede gericht op talentontwikkeling. Dat betreft niet alleen mobiliteit tussen scholen, maar ook binnen één school. Ten minste twee directeuren geven door vrijwillige mobiliteit het voorbeeld.
- k. De Oorsprong zorgt ervoor dat iedere school beschikt over voldoende academisch geschoold personeel, waaronder een of meer personeelsleden die de master Leren en innoveren hebben gevolgd. Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van de lerarenbeurs.
- l. De Oorsprong staat positief tegenover wetenschappelijk onderzoek naar de onderwijspraktijk en werkt daar zoveel mogelijk aan mee.
- m. De Oorsprong zet haar academisch geschoolede leerkrachten in op een zodanige manier, dat de onderzoekende houding van schoolteams daardoor wordt bevorderd. Ze worden ook ingezet in het kader van De Voorsprong.
- n. De Oorsprong zorgt in nauwe samenwerking met het partnerschap Marnix Academie voor het opleiden van aankomend en zittend personeel.

De Oorsprong hecht aan goed werkgeverschap. In dat verband onderneemt zij het volgende:

- a. De Oorsprong ontwikkelt levensfasebewust personeelsbeleid, gebruikmakend van de mogelijkheden die de cao daartoe biedt.
- b. De Oorsprong creëert mogelijkheden om jonge, afgestudeerde leerkrachten te binden, bijvoorbeeld door het bieden van betaalde stageplekken bij een vervolgopleiding, door het maximaal benutten van regelingen en subsidies en door verbetering van de begeleiding van startende leerkrachten.
- c. De Oorsprong nodigt door middel van de jaarlijkse Innovatieprijs haar medewerkers uit mee te denken over vernieuwingen, gekoppeld aan de thema's van het strategisch beleidsplan.
- d. De Oorsprong versterkt haar zichtbaarheid als werkgever door de personeelsleden stelselmatig te informeren over wet- en regelgeving, rechten en plichten van werknemers en werkgever.

5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?

Gebleken is dat een versterking van de sturing nodig is om de ambities gerealiseerd te krijgen. Deze vindt plaats door aanscherping van de doelen (in Smart termen).

De uitvoering op centraal niveau is de verantwoordelijkheid van de algemeen directeur. Hij wordt daarbij ondersteund door de beleidsmedewerker. Het bestuur bewaakt in de voortgangsgesprekken met de algemeen directeur de uitvoering van de taken die op bestuursniveau liggen.

Personeelsbeleid dat zich kenmerkt door Human Resource Management, doet een sterk beroep op leidinggevendenden. Zij zitten in een positie waarin zij de gewenste ontwikkeling van de school kunnen koppelen aan de ontwikkeling van het team en van de individuele personeelsleden.

Naast teamontwikkeling moet de directeur zijn aandacht meer richten op individuele ontwikkeling dan nu het geval is. Als het gaat om het individuele personeelslid betekent dat stimuleren, uitdagen, ondersteunen, bewaken en beoordelen. Als dit niet adequaat gebeurt, is er geen basis voor verenigingsbrede personeelsontwikkeling.

De beleidsmedewerker verzamelt informatie die nodig is om te kunnen beoordelen of de directeuren hun leidinggevende rol in dezen adequaat uitvoeren. De algemeen directeur betreft deze gegevens bij zijn gesprekkencyclus met de individuele directeuren.



5. Speerpunt Krimp

1. Welke ontwikkelingen zien we?

De te verwachten demografische ontwikkeling laat zien dat het aantal leerlingen in het voedingsgebied van De Oorsprong de komende planperiode zal dalen. De scholen van De Oorsprong krijgen daardoor met minder instroom te maken, hoewel dat per school verschillend kan zijn.

2. Wat vindt de Oorsprong belangrijk?

De Oorsprong vindt het belangrijk dat voor ouders en leerlingen protestants christelijk onderwijs beschikbaar blijft dat aansluit bij de missie en visie van De Oorsprong.

3. Wat wil de Oorsprong bereikt hebben aan het eind van de planperiode?

De Oorsprong verzorgt zowel in Wijk bij Duurstede als in Driebergen en in Doorn kwalitatief goed onderwijs in ten minste twee locaties. Het deelnamepercentage per gemeente blijft ten minste op hetzelfde niveau.

4. Wat onderneemt De Oorsprong om dat te bewerkstelligen?

a. Spreiding van voorzieningen

De prognoses voor de 3 scholen in Driebergen laten zien dat het leerlingenaantal weliswaar afneemt, maar dat er 3 scholen van een bovengemiddelde omvang in stand gehouden kunnen worden. De scholen blijven ruim binnen de voor de gemeente Utrechtse Heuvelrug geldende opheffingsnorm van 89 leerlingen. De Oorsprong houdt gedurende de looptijd van dit strategisch plan deze 3 scholen in stand.

- De school De Kring is gehuisvest op twee locaties. Het leerlingenaantal van die school daalt. Tenzij het aantal leerlingen aanzienlijk blijkt af te wijken van de prognose, houdt De Oorsprong deze twee locaties in stand.
- In Doorn vindt per 1 augustus 2015 een fusie plaats van De Triangel met Hoog Moersbergen. Daarmee ontstaat een fusieschool van gemiddelde grootte. De Wijngaard zal gedurende de planperiode langzaam dalen, maar blijft ruim boven de opheffingsnorm. De Oorsprong houdt in Doorn twee scholen in stand, verdeeld over noord en zuid.
- In Wijk bij Duurstede biedt De Oorsprong op 3 locaties onderwijs. De Wegwijzer is per 1 augustus 2014 gefuseerd met De Klim-op. Het leerlingenaantal van de Wegwijzer blijft volgens de prognose min of meer gelijk. Het leerlingenaantal van de Regenboog is ondanks de krimp gestegen en zal naar verwachting de komende drie jaren redelijk stabiel blijven. De Oorsprong houdt beide scholen in stand, die ruim boven de opheffingsnorm blijven van 137 leerlingen die voor de gemeente Wijk bij Duurstede van toepassing is.
- Het leerlingenaantal van De Werkhof is met 44 leerlingen (teldatum 1 oktober 2014) onder de opheffingsnorm van 50 leerlingen gekomen. De Oorsprong overweegt deze nevenvestiging te sluiten. Indien sluiting geschiedt, zal De Oorsprong voor een goede regeling van de gevolgen van de sluiting voor leerlingen en personeelsleden zorgdragen.

b. Bewaking onderwijskwaliteit

Onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs maakt duidelijk dat er een relatie is tussen de omvang van de school en de onderwijskwaliteit. Het is niet zo dat kleine scholen per se slechter zijn grote, maar gebleken is wel dat er in kleine scholen wel meer risico's zijn voor de onderwijskwaliteit. De ervaring leert daarnaast dat de werkdruk op kleine scholen groter is dan op grote scholen. Krimp vraagt daarom niet alleen om een antwoord op de instandhoudingvraag, maar tevens om maatregelen om de onderwijskwaliteit op kleine scholen te waarborgen.



De Oorsprong neemt in het kader van haar professionalisering maatregelen om te bewerkstelligen dat specialistische kennis ook voor kleine scholen beschikbaar is. Personeelsleden zullen daartoe waar mogelijk op meer dan één school ingezet worden. Hier ligt een relatie met het speerpunt professionalisering.

De Oorsprong maakt gebruik van in de organisatie aanwezige kennis. Expertise- en intervisiegroepen richten hun aandacht ook op die aspecten die voor kleine scholen van belang zijn. Via De Oorsprong wordt dit geprogrammeerd en gecoördineerd. Hier ligt een relatie met het speerpunt professionalisering.

c. Profilering

Het deelnamepercentage per gemeente wordt niet alleen bepaald door de kwaliteit van het onderwijs dat de scholen bieden. Ook het profiel van de school bepaalt zijn aantrekkingskracht voor ouders en leerlingen. De Oorsprong draagt zorg voor kwaliteit en voor duidelijk gedefinieerde, herkenbare en onderscheidende profielen van haar scholen.

d. Opvangen personele consequenties

Krimp van het aantal leerlingen heeft onvermijdelijk personele consequenties. De formatieruimte neemt af. Dat gebeurt op de scholen in verschillende mate en op verschillende momenten. Daarnaast is er sprake van natuurlijk verloop. De Oorsprong streeft ernaar de fricties in de werkgelegenheid op te vangen zonder gedwongen afvloeiing. Daartoe wordt de meerjarige formatieplanning actueel gehouden. Daarnaast wordt mobiliteit ingezet als nuttig en noodzakelijk instrument.

e. Bestuurlijke schaal

De Oorsprong heeft te maken met een afname van het aantal leerlingen en het aantal scholen. De Oorsprong verricht in de planperiode een onderzoek naar de vraag of bestuurlijke schaalvergroting wenselijk of nodig is om op een verantwoorde manier onderwijs te kunnen blijven bieden.

f. Consequenties huisvesting

- De Oorsprong ontvangt van de overheid middelen ten behoeve van de huisvesting. De omvang daarvan is niet afhankelijk van de feitelijke kosten van het schoolgebouw, maar van het aantal leerlingen. Krimp zorgt daarom voor een financieel probleem, omdat gebouwen te groot worden voor het aantal leerlingen. Met de overheveling van de verantwoordelijkheid en de middelen voor het buitenonderhoud per 1 januari 2015 nemen problemen van leegstand toe.
- De Oorsprong streeft ernaar om een gebouw of een deel daarvan zodra dat mogelijk is, aan de gemeente terug te geven. Als dat niet mogelijk is, streeft De Oorsprong ernaar de exploitatie van schoolgebouwen te verbeteren door niet gebruikte delen van gebouwen tegen betaling beschikbaar te stellen aan derden.
- De Oorsprong actualiseert het meerjarige onderhoudsplan en onderzoekt waar onderhoud op een verantwoorde manier tot het noodzakelijke teruggebracht kan worden.
- De Oorsprong heeft ten behoeve van het buitenonderhoud een voorziening gemaakt op verenigingsniveau. Het streven is om ook het binnenonderhoud binnen de planperiode bovenschools te financieren en aan te sturen.

5. Hoe zorgt De Oorsprong ervoor dat gebeurt wat men van plan is?

Het uitvoeren van de meeste hiervoor genoemde maatregelen vraagt om uitvoering of aansturing op bovenschools niveau. De algemeen directeur is daarmee belast. Hij voert daarover met regelmaat overleg met de directeurs van de scholen.