

# Jaarplan - jaarverslag 2023 - 2024

## **CBS De Sterrenboog** Doorn



---

Datum: 24 augustus 2023



JAARPLAN 2023 - 2024		JAARVERSLAG 2023 - 2024	
School	CBS De Sterrenboog	School	CBS De Sterrenboog
Datum	28-06-2023	Datum	
Inleiding	In ons Jaarplan 2023-2024 beschrijven we onze voornemens m.b.t. het schoolplan 2023-2027. Het wordt per onderdeel weergegeven.	Inleiding	

Speerpunten	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1. Op onze school werken wij volgens de visie van Stephen Covey	
2. Op onze school beschikken alle leerlingen over een gestructureerde leiderschapsmat	
3. Onze school gaat een plan van aanpak opstellen m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me)	
4. Op onze school geven wij burgerschapsonderwijs conform de wet: vanuit de visie en heldere doelen en competenties bieden wij een samenhangend programma aan en monitoren wij de ontwikkeling van de school en de leerlingen	
5. Op onze school zetten wij de digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind	
6. Onze school is gehuisvest in een nieuw gebouw	
7. Op onze school bieden wij basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel	
8. Op onze school is ons team vakbekwaam en gemotiveerd	
9. Op onze school maken alle kinderen kennis met verschillende vormen van muziek o.a. met behulp van de inzet van muziek impuls (het laatste jaar).	

School & omgeving		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	Formatieve inzet: 15,2 (totaal) Directie: 1,0000 OP: 13.1333 OOP: 1.0667	
Groepen	Groepen 1/2a,1/2B, 1/2C, 3, 4A, 4B, 5, 6A, 6B, 7 en 8	
Functies [namen / taken]	Directeur W. Monincx IB-er E. van Gessel 1RT-er A. Sondervan 1 SE-RT-er M. Vastenhouw 2 trainers Rots en water M. Vastenhouw + M. Veenendaal 3 bouwcoördinatoren BC groep 1-2 M. Veenendaal BC groep 3-5 L. Polman BC groep 6-8 R. Pieters	
Twee sterke kanten	Hoge leeropbrengsten Sterke zorg en begeleiding	
Twee zwakke kanten	Onderhoud van het gebouw (ouderdom) Aandacht voor techniek en wetenschap	
Twee kansen	The leader in Me Kindgesprekken 2x denken	
Twee bedreigingen	De huisvesting Personeelstekort	
Opbrengsten [beleidsvoornemens]	Wetenschap en techniek, inzetten van 3D-printers Voortzetting leerlingvolgsysteem (Leerling in beeld)	

Leerlingenaantallen per 1 oktober										Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
0	1	2	3	4	5	6	7	8	Totaal	
30	25	30	28	38	23	39	24	29	266	
<b>Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:</b>										

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Speerpunt	Op onze school werken wij volgens de visie van Stephen Covey	groot
GD2	Speerpunt	Onze school gaat een plan van aanpak opstellen m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me)	groot
KD1	Speerpunt	Op onze school geven wij burgerschapsonderwijs conform de wet: vanuit de visie en heldere doelen en competenties bieden wij een samenhangend programma aan en monitoren wij de ontwikkeling van de school en de leerlingen	klein

Uitwerking GD1: Op onze school werken wij volgens de visie van Stephen Covey	
Werkgroep	SMT
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	
Resultaatgebied	Onderwijs- en organisatiebeleid
Huidige situatie + aanleiding	Het verzorgen van een training op het gebied van The Leader in Me (de zeven gewoontes) voor nieuwe collega's en bijscholing voor zittende collega's.
Gewenste situatie (doel)	Dat alle collega's werken met het gedachtegoed van Stephen Covey
Activiteiten (hoe)	2 trainingsbijeenkomsten (CPS) en periodiek verzorgt het inspiratieteam studiemomenten
Consequenties organisatie	2 x trainingsbijeenkomsten 4 x een deel van een teamvergadering
Consequenties scholing	CPS verzorgt de training
Betrokkenen (wie)	smt en inspiratieteam en het team
Plan periode	wk 31, 39, 43, 48, 4, 12 en 20
Eigenaar (wie)	SMT
Kosten	€ 2350
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Evaluatie tijdens studiedag mei 2024
Borging (hoe)	Plan uitwerken voor 2024-2025

<b>Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag</b>	<b>actief</b>
--	---------------

Uitwerking GD2: Onze school gaat een plan van aanpak opstellen m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me)	
Werkgroep	SMT
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opstellen plan van aanpak m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me)</li> </ul>
Resultaatgebied	Organisatiebeleid
Huidige situatie + aanleiding	Begin van het schooljaar vinden de kind- ouder- en leerkracht gesprekken plaats.
Gewenste situatie (doel)	Iedere leerkracht voert 2 kindgesprekken per schooljaar.
Activiteiten (hoe)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introductie training Kind gesprekken (augustus 2023)</li> <li>2. Huiswerkopdracht uitwerken (september 2023)</li> <li>3. Tweede trainingsdag (september 2023)</li> <li>4. Huiswerkopdracht uitwerken (september - januari 2024)</li> <li>5. Derde trainingsdag (januari 2024)</li> <li>6. Huiswerkopdracht uitwerken (januari 2024)</li> <li>7. Afronding training intern (maart 2024)</li> <li>8. Evaluatie en borging (mei 2024)</li> </ol>
Consequenties organisatie	3 x Huiswerkopdrachten
Consequenties scholing	3x trainingsdagen
Betrokkenen (wie)	team
Plan periode	wk 31, 36, 1, 10 en 19
Eigenaar (wie)	SMT
Kosten	2.000
Omschrijving kosten	Inzet scholing
Meetbaar resultaat	2x per jaar kindgesprekken
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Mei 2024 schoolteam tijdens studiedag
Borging (hoe)	Plan uitwerken voor 2024-2025

<b>Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag</b>	<b>actief</b>
--	---------------

Uitwerking KD1: Op onze school geven wij burgerschapsonderwijs conform de wet: vanuit de visie en heldere doelen en competenties bieden wij een samenhangend programma aan en monitoren wij de ontwikkeling van de school en de leerlingen	
Werkgroep	Bouwcoördinatoren
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	
Resultaatgebied	Onderwijskundig
Gewenste situatie (doel)	Onze school beschikt over leerlijnen burgerschap
Activiteiten (hoe)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contactleggen met de commissieleden van de werkgroep (september 2023)</li> <li>2. Onderzoeken relatie burgerschapsdoelen bij de methode Kwink, de zaakmethodes en The Leader in Me (oktober 2023 - februari 2024)</li> <li>3. Gegevens delen met de commissieleden van de werkgroep (maart 2024)</li> <li>4. Evalueren of de leerlijnen zijn gerealiseerd (Juni 2024)</li> <li>5. Borgen (juni 2024)</li> </ol>
Betrokkenen (wie)	de bouwcoördinatoren
Plan periode	wk 36, 40, 6, 10 en 23
Eigenaar (wie)	Bouwcoördinatoren
Kosten	3.000
Omschrijving kosten	Abonnementskosten en scholing

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
---------------------------------------	--------



Te volgen scholing					Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Aanbieder	Kosten	
The Leader in Me	Nieuwe teamleden	2x per jaar	CPS	€ 2350,-	
Kindgesprekken	Team	2x per jaar	2x Denken	€ 2340,-	
Burgerschap / Duurzaamheid	SMT	Gedurende het jaar	Kwink + Junior Global Goals		

Geplande zelfevaluaties				Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten	
Afname Quick scan	Team	1 x per jaar	Geen	

Geplande vragenlijsten				Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten	
Vragenlijst voor leerlingen - sociale veiligheid	Groep 6 t/m 8	Medio februari 2024	Geen	
Vragenlijst voor Ouders - veiligheid	Alle ouders	Medio februari 2024	Geen	
Vragenlijst voor medewerkers	Team	Medio februari 2024	Geen	

Algemene werkzaamheden				Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten	
Maken schoolgids	Directie	Maart - mei 2024	€ 400,-	
Evalueren schooljaarplan	Directie + SMT	2x per jaar	Geen	

Overige zaken		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
Huisvesting	Schilderwerkzaamheden - buitenzijde. Vervangen van de inloopmatten. Renoveren van de vloer in de gemeenschapsruimte. Vernieuwen schuifwand (gemeenschapsruimte).	
TSO-BSO	TSO - Lunchkidz BSO -SKDD	
Sponsoring	De school heeft geen activiteiten gepland waarbij sponsoring een rol speelt	
MR	De MR stelt een vergaderschema op 4 x per jaar	
Overig	We krijgen een schoolbezoek van de UB 3 oktober 2023; 23 januari 2024 en 18 juni 2024. Toezichthoudend bestuur - 28 mei 2024	

Opdrachtgever De Oorsprong  
Projectnummer 20499  
Onderwerp Koersplan DEF Versie  
Datum 23 maart 2023

# Worden wie je bent

*Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong*



## Voorwoord

Met een groot aantal betrokkenen binnen onze stichting hebben we nagedacht over onze toekomst. Met medewerkers, toezichthouders, leden van (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, bestuur, directeuren, externe stakeholders, ouders en leerlingen hebben we samen in meerdere bijeenkomsten een nieuwe koers uitgestippeld. Al deze waardevolle bijdragen hebben wij verwerkt in de ambities en doelen waar we in de periode 2023-2027 aan werken.

Dit koersplan is de opvolger van het strategisch beleidsplan 2019-2023 '*Ruimte, richting en resultaat*'. Het vorige beleidsplan gaf leidraad tijdens een roerige periode, onder andere vanwege een wisselend bestuur en de coronapandemie. Hierdoor kreeg het plan binnen onze stichting niet de betekenis die we bij de totstandkoming voor ogen hadden. Die tijd ligt nu gelukkig achter ons en daarom kijken we vooruit aan de hand van ons nieuwe koersplan dat hier voor u ligt.

Onze kernwaarden zijn de bouwstenen voor dit nieuwe koersplan: Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid. Deze kernwaarden zijn wat ons als De Oorsprong drijft. Ze bieden ruimte voor groei. Wij weten dat de wereld verandert en dat we geen vier jaar vooruit kunnen kijken. Daarom is er de mogelijkheid om onze plannen gaandeweg aan te passen als de omstandigheden daar om vragen. Flexibel anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving, zoals wij dat de afgelopen jaren ook hebben gedaan.

Met die wens in gedachten gaan we dit koersplan zien als het bouwen van een kathedraal, zoals we ook onze bijeenkomsten hebben vormgegeven. Bouwen met een doelgericht resultaat voor ogen, zonder vastomlijnd plan, op een stevig fundament, maar ook met muurtjes die soms omvallen en weer worden opgebouwd, constructies die soms (deels) instorten, maar dan toch ook weer herrijzen. Geen werk van dagen of maanden, maar van meerdere jaren. Altijd met de blik op het bouwwerk, gericht op de toekomst, met als uiteindelijk doel: Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong.

Bij De Oorsprong geven wij kwalitatief hoogwaardig onderwijs op zeven scholen: De Sterrenboog, De Wijngaard, De Kring, De Uilenburcht, De Zonheuvel, De Regenboog en De Wegwijzer. Interne samenwerking tussen onze scholen is een krachtig kenmerk van De Oorsprong. Wij zijn loyaal naar elkaar en voelen ons verbonden, als scholen, stafbureau en bestuur. Dit koersplan is een plan waarin de hoofdlijnen zijn vastgelegd, die verder geconcretiseerd en uitgewerkt worden in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

Op de scholen van De Oorsprong krijgen onze leerlingen de kans zich optimaal te ontwikkelen, te leren, te ontdekken, te groeien. Te worden wie je bent, in de basis, vanuit je eigen oorsprong. Het is in het belang van al onze leerlingen dat wij daarbij kijken naar de effecten op de langere termijn. Bij alle besluiten die wij nemen hebben we deze kinderen voor ogen. En vragen wij ons af: is dit goed voor hen? Dat doen wij door hard te werken en plezier te hebben met elkaar. En ons te verbinden met datgene wat er nodig is om ons doel te bereiken.

Bert Tuk  
Uitvoerend bestuurder a.i.



## Uitgangspunten

### Identiteit – dit zijn wij

De Oorsprong is een christelijke stichting voor basisonderwijs. Wij werken aan een betekenisvolle en waardevolle samenleving. Wij halen inspiratie uit christelijke waarden en normen en leven deze voor.

Wij:

- tonen waardering en respect voor onze medemensen en onze omgeving
- behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden
- doen wat we beloven
- laten anderen in hun waarde en oordelen of veroordelen niet
- spreken met eerbied en weten wat we zeggen

Bij De Oorsprong gebruiken wij verhalen rond en uit de Bijbel als inspiratie voor het gesprek over waarden en normen. Samen werken wij aan een veilige leefomgeving met oog voor de wereld om ons heen. Er is ruimte voor verschillen in geloofsbeleving voor zowel ouders/verzorgers als collega's. Ouders/verzorgers en medewerkers die geen christelijke achtergrond hebben zijn van harte welkom op onze scholen, met respect voor onze uitgangspunten en gewoonten.

### Missie – hier staan we voor

Wij voorzien kinderen in het hier en nu vanuit christelijke waarden en normen van houding, kennis en vaardigheden ter voorbereiding op hun volwassen leven in de toekomst.

### Visie – hier gaan we voor

De Oorsprong is een christelijke onderwijsorganisatie die veelzijdig is en ruimte geeft aan groot en klein. Wij werken aan en in een schoolklimaat met respect en tolerantie voor de (geloofs-)overtuiging en mening van de ander. Op deze manier leren kinderen (nu en later) een positieve bijdrage te leveren aan een samenleving waarin iedereen meetelt en zich gezien, geaccepteerd en gerespecteerd weet. De scholen van De Oorsprong bieden een rijke, stimulerende en verbindende omgeving. Wij hebben geloof en vertrouwen in de kinderen en bieden ze individuele uitdaging en ondersteuning. Het onderwijs op de verschillende scholen is zo ingericht dat al onze leerlingen, ongeacht hun ontwikkelingsniveau of individuele kwaliteiten, zich kunnen verrijken. Wij bieden een sociaal en fysiek veilig opvoedingsklimaat, waarbinnen iedereen zich prettig kan voelen en zichzelf mag zijn. Pestgedrag tolereren wij niet. Slachtoffers, pesters en omstanders worden gehoord en gezien om pesten aan te pakken en proberen te voorkomen. Onze scholen zijn een ontmoetingsplaats voor leerlingen en ouders en nemen daarmee een verbindende plaats in binnen de samenleving. Leerkrachten hebben een voorbeeldfunctie en stimuleren leerlingen om respectvol met elkaar om te gaan.

### Kernwaarden – zo handelen wij

#### 'Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid'

- **Verbinding**  
Wij leren van elkaar in een veranderende omgeving waar we met energie werken, we open staan voor elkaar en waar ontmoeting en verwondering plaatsvinden.
- **Vertrouwen**  
Door te bouwen aan vertrouwen creëren wij een veilige basis waar je wordt gezien, er mag zijn en kunt worden wie je bent.
- **Veelzijdigheid**  
Wij geven ruimte aan persoonlijke ontwikkeling, waarbij we eigenheid van personen en scholen, groot en klein, respecteren en eenieder stimuleren om te groeien.



## Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

### Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Goede onderwijskwaliteit bieden is de kern van waar wij voor staan. Hierbij richten we ons op brede onderwijskwaliteit, met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling.

De Oorsprong realiseert met vakbekwame en gemotiveerde professionals kwalitatief hoogwaardig en eigentijds onderwijs voor alle kinderen in de regio, samen met ouders en de betrokken partners in en om de scholen.

Wij hebben zicht op de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek. Op alle niveaus leggen wij actief verantwoording af over de kwaliteit van ons onderwijs en voeren we het gesprek over de manier waarop we dat doen. Hiermee is iedereen binnen De Oorsprong gericht op het continu verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Zo vergroten we het lerend vermogen van de organisatie.

Bij De Oorsprong dragen we zorg voor onze leerlingen en leiden we kinderen op tot verantwoordelijke wereldburgers in een veilige, inclusieve omgeving. Goed onderwijs in de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen en burgerschap en in eigentijdse en toekomstgerichte vaardigheden zijn voor ons een vanzelfsprekendheid. Hiermee geven wij onze leerlingen een fundamentele basis mee en laten we ze plezier ervaren in het leren. Daarnaast richten wij ons met ons onderwijs op brede ontwikkeling, sociaal welbevinden en het stimuleren van talenten. Dit helpt onze leerlingen te 'worden wie je bent'. We kennen onze leerlingen persoonlijk, resultaat zien we in hun groei en ontwikkeling.

Wij streven ernaar dat iedere leerling een waardevolle bijdrage kan leveren aan de maatschappij en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft. Wij dagen onze leerlingen daartoe uit en stimuleren hen zich te ontwikkelen. Onze bestuurlijke opdracht stopt niet als ze het basisonderwijs verlaten. Het is onze taak om leerlingen handvatten mee te geven die hen helpen het vervolg op het voortgezet onderwijs en daarna succesvol aan te kunnen gaan.

## Doelen Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

#### **Kwalitatief hoogwaardig onderwijs**

Met ruim 250 vakmensen maken we onze belofte van kwalitatief hoogwaardig onderwijs waar, met ons kwaliteitshandboek als leidraad. Hierin staan kwaliteitseisen vanuit het bestuur omschreven vanuit een brede visie op onderwijskwaliteit. Op basis van de eigen leerlingpopulatie vult iedere school deze kwaliteitseisen aan met onder andere de eigen referentieniveaus. Wij verwachten daarbij dat iedere school streeft naar optimaal resultaat en vooruitgang.

#### **Ontwikkelingsaspecten**

Op de scholen van De Oorsprong is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend. Voor alle kinderen geldt optimale ontwikkeling tot het voor hen hoogst bereikbare niveau als doelstelling.



### **Eigentijds onderwijs**

Ons onderwijs sluit aan bij de manier waarop kinderen leren, waarbij we gebruik maken van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën. Daarnaast dragen wij zorg voor het ontplooiën van hun toekomstgerichte vaardigheden: het ontwikkelen van zelfstandigheid, het dragen van verantwoordelijkheid en het in staat zijn tot samenwerken. Daarbij gaan wij uit van de kwaliteiten van kinderen en houden we rekening met hun verschillen.

### **Zorg voor de leerling**

Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Op plaatselijk niveau maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's. Door deze thema's te verdelen bieden we samen een lokaal dekkend netwerk van specifieke zorg voor alle leerlingen. We bieden zoveel mogelijk ondersteuning aan op de eigen basisschool, maar mocht de behoefte van de leerling daar om vragen, dan verwijzen we naar gespecialiseerd onderwijs.

### **Actief burgerschap**

Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum. Burgerschapcoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren.





## Ambitie 2: Personeel

### Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

De leerkracht vormt het goud van onze organisatie. Leerlingen op onze scholen ontvangen goed onderwijs dankzij de expertise en de inspanningen van al onze medewerkers. De inzet van personeel staat echter onder druk. Als gevolg van het landelijke personeelstekort is het steeds lastiger om voldoende en goede medewerkers aan ons te binden. Daarom zetten wij de komende vier jaar vol in op het binden en boeien van onze medewerkers en op het aantrekken van nieuwe medewerkers.

De Oorsprong is een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever, waar mensen graag werken en waar we creatief en meedenkend zijn. Wij zijn bereid om van gebaande paden af te wijken en ons flexibel op te stellen ten opzichte van specifieke wensen vanuit het individu. Door maatwerk te leveren en op creatieve wijze in oplossingen te denken, zijn wij in staat mensen aan ons te binden en ons onderwijs anders te organiseren. Daarmee spelen wij in op wat de actualiteit van ons vraagt.

Hiermee kunnen wij ons goede werkgeverschap verder ontwikkelen, zodat we de aantrekkingskracht om bij De Oorsprong te komen of te blijven werken vergroten. Tevens bieden wij carrièreperspectief aan talentvolle medewerkers. De stichting is een overkoepelende paraplu boven de scholen. Je kiest voor een school én wilt onderdeel uitmaken van De Oorsprong. De eigenheid blijft bij de scholen, tegelijkertijd opereren wij als eenheid.

De Oorsprong biedt ruimte voor kennisdeling binnen onze interne netwerken, de zogenaamde professionele leergemeenschappen, waar collega's vanuit betrokkenheid en synergie aan een gezamenlijk doel werken. Wij bieden mogelijkheden voor scholing, onder andere binnen onze interne academie De Voorsprong.

Tevens willen wij ons profileren als werkgever die aandacht heeft voor de vitaliteit van medewerkers. Een werkgever die oog heeft voor medewerkers, zodat zij zich gezien en gewaardeerd voelen en die medewerkers vraagt naar en waardeert om hun inbreng. Medewerkers werken met plezier bij De Oorsprong en ervaren 'het Oorsprong-gevoel'.

## Doelen Ambitie 2: Personeel

### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie kent twee routes: via de werving van nieuwe medewerkers en het binden en boeien van bestaande medewerkers.

#### Werving

- Wij zijn een aantrekkelijke werkgever en laten dat zien. Met een nieuwe, aansprekende en herkenbare huisstijl in al onze communicatie-uitingen, zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau, zijn wij aantrekkelijk voor werkzoekenden.
- Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden positioneren wij op onderscheidende wijze in onze wervingscampagnes.
- Voor een succesvolle start in het onderwijs hebben wij bovenschools een starterscoach en een opleidingscoördinator.





## Binden en boeien

- Wij bieden een vitaliteitspakket waarmee we aansluiten op verschillende behoeften van werknemers in uiteenlopende fases van hun carrière, zoals werkdruk verminderen, coaching en fysieke fitheid. Preventie speelt hierbij een belangrijke rol. Wij faciliteren fysiek en mentaal sterkere medewerkers, met het doel ziekteverzuim af te laten nemen.
- Wij schakelen bij (gedrags)problematiek deskundigheid in, gebruikmakend van interne expertise of zo nodig door externe inhuur. Dit met als doel onze medewerkers hulp en ondersteuning te bieden in de dagelijkse klassenpraktijk.
- Wij zetten medewerkers met een bepaalde expertise of ervaring in hun kracht, doordat zij deze expertise via interne samenwerking met collega's kunnen delen. Voorbeelden zijn intervisie op stichtingsniveau tussen leerkrachten die lesgeven aan dezelfde leerjaren, of flexibele inzet van medewerkers op verschillende scholen binnen De Oorsprong. Dit alles op basis van expertise en talent als oplossing voor specifieke uitdagingen.
- Met strategisch personeelsbeleid binden wij talentvolle medewerkers voor langere tijd aan onze organisatie.
- Vacatures zetten wij altijd eerst intern uit. Zo bieden wij onze talentvolle medewerkers de kans om een andere uitdagende baan te vinden binnen De Oorsprong.
- Wij bieden doorgroeimogelijkheden. Wij onderzoeken vroegtijdig welke collega's voor vrijkomende taken of functies in aanmerking komen en anticiperen hierop. Hen begeleiden we in dit traject en bieden zo een nieuw toekomstperspectief binnen De Oorsprong. Hiervoor formuleren wij een loopbaanbeleid.
- Wij maken ons sterk voor een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
- Bij de Oorsprong dagen wij medewerkers uit het beste uit zichzelf te halen door hoge verwachtingen te stellen. Zo blijven zij groeien en zich ontwikkelen als professional. Hiervoor bieden wij kansen om expertises te ontwikkelen en hun kennis over recente inzichten over leren op peil te houden. Daarmee kunnen zij zich sterker positioneren binnen de stichting. Medewerkers en leidinggevendenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over deze persoonlijke ontwikkelingen.



## Ambitie 3: Samenwerking

### Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Bij De Oorsprong bereiden we kinderen voor op een leven na school. Niet alleen na de basisschool, ook na het voortgezet onderwijs. Leerlingen hebben bagage nodig om in de toekomst werk en een betaalbare woning te kunnen vinden en te kunnen genieten van vrije tijd. Daarom richten wij onze blik naar buiten en onderhouden we warme contacten met bijvoorbeeld de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties. Samen zorgen wij ervoor dat er straks een vitale samenleving is waar plaats is voor de kinderen die nu bij ons op school zitten. Ook de samenwerking met ouders is essentieel. Scholen en ouders werken nauw samen, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Samenwerken is een werkwoord: we doen dit om tot ontwikkeling te komen. Door duurzame samenwerking ontstaat waardering, vertrouwen en vooruitgang.

Als stevig schoolbestuur met een professioneel stafbureau richten wij ons op samenwerking met andere onderwijsorganisaties in onze omgeving, de gemeenten Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede en omliggende gemeenten. Als educatieve partner zijn wij een belangrijke schakel in de samenleving, een krachtige speler met een open benadering, gericht op verbinding. Samenwerkingspartners vinden wij zowel in het onderwijs, het maatschappelijk middenveld als in de kinderopvang. Zij vullen ons onderwijs aan en vormen onze connectie met de samenleving. Vanuit onze eigen drijfveren werken wij samen, onderzoekend en elkaar aanvullend, om zo een compleet aanbod te realiseren.

Wij willen brede scholen bieden waar de ontwikkeling van het kind centraal staat. Wij vormen kindcentra, al dan niet in één gebouw, met een doorlopende leerlijn en focussen ons daarbij in eerste instantie op het jonge kind. De komende vier jaar richten wij ons op kinderen van 0-12 jaar, daarna – in lijn met de landelijke ontwikkeling – kijken we verder vooruit naar de mogelijkheden onderwijs te bieden tot en met 18 jaar. Dit doen wij door te onderzoeken hoe we de samenwerking met het VO kunnen versterken. Via samenwerkend onderwijs willen wij uiteindelijk ieder kind begeleiden in de gehele ontwikkeling tot en met 18 jaar.

De scholen van De Oorsprong maken onderdeel uit van de wijk waarin ze staan. Afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw kunnen wijkbewoners in overleg daarvan dan ook gebruik maken. Hetzelfde geldt voor het schoolplein.

Bij De Oorsprong staan zowel onderwijs als de zorg voor het kind centraal. Ouders zijn daarin onze educatieve partners. Bij problemen wordt gezamenlijk naar oplossingen gezocht. Zo dragen wij onze steen bij aan het vergroten van kansgelijkheid, vergroten we onze maatschappelijke spilfunctie in de wijken en zorgen we voor verbinding.

## Doelen Ambitie 3: Samenwerking

### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie speelt zich af op twee niveaus: intern en extern.

#### Intern

- Onze scholen vormen professionele leergemeenschappen die relatief autonoom opereren op basis van hun eigen leerlingpopulatie. Dit maakt deel uit van onze onderwijskwaliteit.



- Wij leren van en met elkaar. De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg. Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus. Specialisten uit de scholen komen bij elkaar in bovenscholse netwerken of professionele leergemeenschappen.

### **Extern**

- Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces. Daarbij blijven wij als geheel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers en hebben scholen ruimte om hun identiteit te behouden of te ontwikkelen. Er is een goede balans tussen de zorg vanuit het bestuur naar de scholen toe en de autonomie van de scholen.
- Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang zijn de eerste kindcentra (0-12 jaar) binnen de stichting een feit. Leerpunten uit dit proces worden meegenomen bij de transformaties van andere scholen binnen de stichting, die in volle gang zijn.
- Samenwerking met sportkoepels en -verenigingen vergroot de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen, zowel binnen als buiten schooltijd
- Samenwerking met externe zorgpartijen is van kracht. Ieder kind is op de juiste plek in beeld. Het contact met de gemeenten is optimaal, waardoor zorg en onderwijs samenkomen. Er is een actief samenspel met het samenwerkingsverband. Het is van uiterst belang dat wij als organisaties met elkaar in gesprek gaan, zijn en blijven over hoe ons partnerschap eruitziet en wat onze gezamenlijke doelen zijn.
- Wij richten ons op versterking van het stafbureau ter ondersteuning van scholen bij organisatorische en administratieve processen en inhoudelijke deskundigheid op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. Hiertoe zien wij mogelijkheden om op te trekken met andere partijen, bijvoorbeeld in de vorm van combinatiefuncties.



## Ambitie 4: Duurzaamheid

### Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

In de wereld waar het leven van onze leerlingen zich afspeelt, heeft duurzaamheid een prominente betekenis. Wij zijn het aan onze leerlingen verplicht duurzaamheid hoog op de agenda te plaatsen. Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, willen wij ervoor zorgen dat de wereld voor iedereen leefbaar is en blijft en dat wij deze beter achterlaten voor onze leerlingen en volgende generaties. Wij willen onze leerlingen helpen ook zelf goed voor de wereld te zorgen. Daarom maakt De Oorsprong duurzame keuzes.

Door onderwijs te geven over duurzaamheid en het goede voorbeeld te geven, ontstaat bewustwording bij onze leerlingen waarnaar ze kunnen handelen. Wij leven een duurzame levensstijl voor. Dit helpt onze leerlingen nu en later bij het bewust maken van keuzes.

Duurzaamheid is integraal verweven in alle systemen en processen, in de lesinhoud en in onze manier van handelen. Leerlingen en medewerkers werken hierbij samen: iedereen op onze scholen werkt aan een betere wereld voor onszelf en voor volgende generaties. Met elkaar zijn wij ons ervan bewust dat ons handelen effect heeft. Dat betekent dat we verantwoord omgaan met het verbruik van grondstoffen, energie en ook met elkaar en onze omgeving.

## Doelen Ambitie 4: Duurzaamheid

### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

#### Vanzelfsprekend duurzaam

Op de scholen van De Oorsprong is duurzaamheid een vanzelfsprekendheid, in de volledige breedte van het begrip. We werken aan een groen klimaat, energieneutrale schoolgebouwen, een gezonde werkomgeving en levensstijl. Wij geven het goede voorbeeld door duurzaam te handelen en keuzes te maken. Wij gaan bij (ver)nieuwbouw dan ook uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen. Wij streven naar de vergroening van al onze schoolpleinen.

#### Junior Global Goals

De komende vier jaar werken wij binnen alle scholen van stichting De Oorsprong aan de Junior Global Goals. Dit is een vertaling van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Deze doelen zijn onderverdeeld in zeven thema's: Gezond en happy, Beter benutten, Schone energie, Schone natuur, Gezonde bron, Alles rond – circulair, Goed met geld. Vanuit dit model brengen de scholen zelf focus aan. Zo maken wij gebruik van wat er is, vanuit de kracht ons te verplaatsen in de denkwereld van kinderen.

#### Duurzaamheidscoördinatoren

Duurzaamheidscoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren. Dit netwerk richt zich op de implementatie van duurzaamheid in de volgende aandachtsgebieden: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum.



## Nawoord

Dit koersplan is vanuit verbinding ontstaan. Velen hebben eraan meegebouwd. In dat proces hebben wij ons met elkaar aan dit plan verbonden. De komende vier jaar geeft ons koersplan richting. De ambities en doelen uit het koersplan worden geconcretiseerd en ook uitgewerkt in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

In het schoolplan maakt elke school een vertaling die past binnen de kaders van het koersplan én die past bij de school. Deze schoolplannen gelden voor vier jaar en worden jaarlijks vergezeld van jaarplannen. Tijdens periodieke bijeenkomsten zullen wij de realisatie van ons koersplan evalueren en mogelijk bijsturen.

In een veranderende wereld, die regelmatig onderhevig is aan wijzigende inzichten dan wel opgeschrikt wordt door actualiteiten die gebouwen doen wankelen, vinden wij houvast in dit plan, houden we koers en bouwen we gestaag door aan ons gezamenlijk doel: 'Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong'.

# Beleidsplan 2022-2026

**Stichting De Oorsprong**  
DOORN



De Oorsprong

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Voorwoord	3
1.2 De structuur	3
<b>2 Beschrijving van de organisatie</b>	<b>4</b>
2.1 Gegevens	4
2.2 Bestuur	4
2.3 Identiteit, Missie en Visie	4
2.4 Het bestuurskantoor	5
2.5 De leiding van de scholen	5
2.6 Personeel	5
<b>3 Trends en ontwikkelingen</b>	<b>6</b>
3.1 Evaluatie Strategisch beleidsplan 2019-2023	6
<b>4 Risico's</b>	<b>8</b>
4.1 Risico's	8
<b>5 De domeinen</b>	<b>9</b>
5.1 Onderwijskwaliteit	9
5.2 Algemeen	11
5.3 Personeel	11
5.4 Financiën en beheer	13
5.5 Samenwerking	13
5.6 Duurzaamheid	14
<b>6 Nawoord</b>	<b>17</b>
6.1 Nawoord	17
<b>7 Actiepunten 2022-2026</b>	<b>18</b>
<b>8 Meerjarenplanning 2023-2024</b>	<b>20</b>
<b>9 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>22</b>
<b>10 Meerjarenplanning 2025-2026</b>	<b>23</b>
<b>11 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"</b>	<b>24</b>
<b>12 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"</b>	<b>25</b>
<b>13 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"</b>	<b>26</b>

## 1 Inleiding

### 1.1 Voorwoord

Met een groot aantal betrokkenen binnen onze stichting hebben we nagedacht over onze toekomst. Met medewerkers, toezichthouders, leden van (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, bestuur, directeuren, externe stakeholders, ouders en leerlingen hebben we samen in meerdere bijeenkomsten een nieuwe koers uitgestippeld. Al deze waardevolle bijdragen hebben wij verwerkt in de ambities en doelen waar we in de periode 2023-2027 aan werken.

Dit koersplan is de opvolger van het strategisch beleidsplan 2019-2023 'Ruimte, richting en resultaat'. Het vorige beleidsplan gaf leidraad tijdens een roerige periode, onder andere vanwege een wisselend bestuur en de coronapandemie. Hierdoor kreeg het plan binnen onze stichting niet de betekenis die we bij de totstandkoming voor ogen hadden. Die tijd ligt nu gelukkig achter ons en daarom kijken we vooruit aan de hand van ons nieuwe koersplan dat hier voor u ligt.

Onze kernwaarden zijn de bouwstenen voor dit nieuwe koersplan: Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid. Deze kernwaarden zijn wat ons als De Oorsprong drijft. Ze bieden ruimte voor groei. Wij weten dat de wereld verandert en dat we geen vier jaar vooruit kunnen kijken. Daarom is er de mogelijkheid om onze plannen gaandeweg aan te passen als de omstandigheden daar om vragen. Flexibel anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving, zoals wij dat de afgelopen jaren ook hebben gedaan.

Met die wens in gedachten gaan we dit koersplan zien als het bouwen van een kathedraal, zoals we ook onze bijeenkomsten hebben vormgegeven. Bouwen met een doelgericht resultaat voor ogen, zonder vastomlijnd plan, op een stevig fundament, maar ook met muurtjes die soms omvallen en weer worden opgebouwd, constructies die soms (deels) instorten, maar dan toch ook weer herrijzen. Geen werk van dagen of maanden, maar van meerdere jaren. Altijd met de blik op het bouwwerk, gericht op de toekomst, met als uiteindelijk doel: Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong.

Bij De Oorsprong geven wij kwalitatief hoogwaardig onderwijs op zeven scholen: De Sterrenboog, De Wijngaard, De Kring, De Uilenburcht, De Zonheuvel, De Regenboog en De Wegwijzer. Interne samenwerking tussen onze scholen is een krachtig kenmerk van De Oorsprong. Wij zijn loyaal naar elkaar en voelen ons verbonden, als scholen, stafbureau en bestuur. Dit koersplan is een plan waarin de hoofdlijnen zijn vastgelegd, die verder geconcretiseerd en uitgewerkt worden in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

Op de scholen van De Oorsprong krijgen onze leerlingen de kans zich optimaal te ontwikkelen, te leren, te ontdekken, te groeien. Te worden wie je bent, in de basis, vanuit je eigen oorsprong. Het is in het belang van al onze leerlingen dat wij daarbij kijken naar de effecten op de langere termijn. Bij alle besluiten die wij nemen hebben we deze kinderen voor ogen. En vragen wij ons af: is dit goed voor hen? Dat doen wij door hard te werken en plezier te hebben met elkaar. En ons te verbinden met datgene wat er nodig is om ons doel te bereiken.

Bert Tuk  
Uitvoerend bestuurder a.i.

### 1.2 De structuur



## 2 Beschrijving van de organisatie

### 2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Naam van het bevoegd gezag	SPCO De Oorsprong
Adres	Korenbloem 15
Postcode	3941 TL
Plaats	Doorn
Website-adres	www.de-oorsprong.nl
Telefoon	0343-579155
E-mailadres	secretariaat@de-oorsprong.nl

### 2.2 Bestuur

SPCO De Oorsprong is een organisatie voor primair onderwijs. Onze stichting bestaat uit 7 basisscholen, gehuisvest in 10 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 132 tot 537 leerlingen. Per 1 februari 2023 telde onze stichting 1970 leerlingen.

Het bestuur van onze stichting werkt met een code voor goed bestuur. Het Toezichthoudend bestuur bestaat uit vijf personen (zie onze website voor de NAW-gegevens). Het uitvoerend bestuur bestaat uit één persoon; Bert Tuk (a.i.) geeft samen met het stafbureau leiding aan onze organisatie. Onze stichting participeert in het samenwerkingsverband SWV ZOUT.

### 2.3 Identiteit, Missie en Visie

#### Identiteit – dit zijn wij

De Oorsprong is een christelijke stichting voor basisonderwijs. Wij werken aan een betekenisvolle en waardevolle samenleving. Wij halen inspiratie uit christelijke waarden en normen en leven deze voor.

Wij:

- tonen waardering en respect voor onze medemensen en onze omgeving
- behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden
- doen wat we beloven
- laten anderen in hun waarde en oordelen of veroordelen niet
- spreken met eerbied en weten wat we zeggen

Bij De Oorsprong gebruiken wij verhalen rond en uit de Bijbel als inspiratie voor het gesprek over waarden en normen. Samen werken wij aan een veilige leefomgeving met oog voor de wereld om ons heen. Er is ruimte voor verschillen in geloofsbeleving voor zowel ouders/verzorgers als collega's. Ouders/verzorgers en medewerkers die geen christelijke achtergrond hebben zijn van harte welkom op onze scholen, met respect voor onze uitgangspunten en gewoonten.

#### Missie – hier staan we voor

Wij voorzien kinderen in het hier en nu vanuit christelijke waarden en normen van houding, kennis en vaardigheden ter voorbereiding op hun volwassen leven in de toekomst.

#### Visie – hier gaan we voor

De Oorsprong is een christelijke onderwijsorganisatie die veelzijdig is en ruimte geeft aan groot en klein. Wij werken aan en in een schoolklimaat met respect en tolerantie voor de (geloofs-)overtuiging en mening van de ander. Op deze manier leren kinderen (nu en later) een positieve bijdrage te leveren aan een samenleving waarin iedereen meetelt en zich gezien, geaccepteerd en gerespecteerd weet.

De scholen van De Oorsprong bieden een rijke, stimulerende en verbindende omgeving. Wij hebben geloof en vertrouwen in de kinderen en bieden ze individuele uitdaging en ondersteuning. Het onderwijs op de verschillende

scholen is zo ingericht dat al onze leerlingen, ongeacht hun ontwikkelingsniveau of individuele kwaliteiten, zich kunnen verrijken. Wij bieden een sociaal en fysiek veilig opvoedingsklimaat, waarbinnen iedereen zich prettig kan voelen en zichzelf mag zijn. Pestgedrag tolereren wij niet. Slachtoffers, pesters en omstanders worden gehoord en gezien om pesten aan te pakken en proberen te voorkomen. Onze scholen zijn een ontmoetingsplaats voor leerlingen en ouders en nemen daarmee een verbindende plaats in binnen de samenleving. Leerkrachten hebben een voorbeeldfunctie en stimuleren leerlingen om respectvol met elkaar om te gaan.

### **Kernwaarden – zo handelen wij**

#### **‘Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid’**

- *Verbinding*

Wij leren van elkaar in een veranderende omgeving waar we met energie werken, we open staan voor elkaar en waar ontmoeting en verwondering plaatsvinden.

- *Vertrouwen*

Door te bouwen aan vertrouwen creëren wij een veilige basis waar je wordt gezien, er mag zijn en kunt worden wie je bent.

- *Veelzijdigheid*

Wij geven ruimte aan persoonlijke ontwikkeling, waarbij we eigenheid van personen en scholen, groot en klein, respecteren en eenieder stimuleren om te groeien.

## **2.4 Het bestuurskantoor**

Het bestuurskantoor van onze stichting verricht ondersteunende diensten voor de scholen. De algemene leiding is in handen van de uitvoerend bestuurder a.i. de heer Bert Tuk. Onze stichting heeft drie staffunctionarissen voor resp. Onderwijskwaliteit, Personeel en Financiën en een bestuurssecretaris. Tenslotte beschikt onze stichting over een aantal bovenschoolse functionarissen: een coördinator ICT, een coördinator Opleidingen en een starterscoach. De NAW-gegevens staan op onze website: <http://www.de-oorsprong.nl>. Ons bestuurskantoor is bereikbaar via het telefoonnummer 0343-579155 en/of via het algemene e-mailadres: [secretariaat@de-oorsprong.nl](mailto:secretariaat@de-oorsprong.nl).

## **2.5 De leiding van de scholen**

Onze stichting heeft 7 scholen. Iedere school wordt geleid door een integraal directeur. Iedere school heeft in het schoolplan beschreven wat zij verstaat onder “schoolleiding”, waarin naast de directeur ook een adjunct, locatieleider, bouwcoördinator(en) en/of IB'er(s) zitting kunnen hebben. Alle directeuren hebben de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het schoolleidersregister. De directeuren participeren in de bovenschoolse werkgroepen Onderwijskwaliteit, Personeel&Professionalisering of Financiën&Beheer.

## **2.6 Personeel**

Per 31 december 2022 zijn er 206 personeelsleden. Daarvan was 15,6% man en 84,4% vrouw. Het aantal fte's bedraagt 144,6.

## 3 Trends en ontwikkelingen

### 3.1 Evaluatie Strategisch beleidsplan 2019-2023

#### Organisatie: Doelen voor 2019-2023:

- Wij gaan werken vanuit het principe “centraal wat kan, lokaal wat moet”. Om redenen van efficiency gaan we waar dat kan, de scholen ontzorgen. Zodat schoolleiders vooral bezig zijn met onderwijs en personeel. *Gerealiseerd.*
- De visie op doorgaande leerlijnen van 2-12 jaar wordt geconcretiseerd in een duurzame samenwerking met educatieve partners, gerelateerd aan ‘De Oorsprong als sterk merk’. *Mee gestart.*
- De governance is uitgewerkt in een handboek, waarmee bestuurlijke en directietaken helder zijn. *Gerealiseerd.*
- We gaan sturen op kengetallen, verbeterd inzicht door dashboards en een verbeterd kennisniveau om de financiën meerjarig in balans en in control te hebben. *Gerealiseerd.*
- Door actuele MOP’s sluiten de gebouwen aan bij onze onderwijskundige visie en geven we aandacht aan duurzaamheid. Ook zetten wij bestuurlijk actief in op renovatiekansen of nieuwbouw. *Gerealiseerd.*
- Het directieteam “nieuwe stijl” heeft zicht en grip op de totale organisatie en werkt vanuit voorbeeldige gezamenlijkheid aan de uitwerking van de strategische doelen. *Gerealiseerd.*
- Om uitwisseling van kennis en kwaliteiten te faciliteren worden netwerkdagen georganiseerd, mobiliteit actief bevordert en een expertisedatabank opgezet. *Gerealiseerd.*

#### Identiteit: Doelen voor 2019-2023:

- Er wordt een identiteitsdocument ontwikkeld dat als uitwerking van de grondslag vastgesteld gaat worden, bedoeld als richtinggevend en toelichtend in toelatings- en aannamebeleid. *Is opgenomen in Koersplan 23-27.*
- De door de identiteitscommissie (2018) aangereikte adviezen worden beleidsmatig en gefaseerd geïmplementeerd in deze planperiode. Dit resulteert in zichtbare symbolen, gesprek en onderlinge omgang. *Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Het onderwerp ‘christelijke identiteit’ is levend aanwezig in de schoolplannen van de scholen en op directie- en bestuursniveau in voornemens en bijeenkomsten. *Gerealiseerd.*

#### Samenwerking: Doelen voor 2019-2023:

- Elke school werkt de visie op ouderparticipatie en –betrokkenheid in samenwerking met de MR uit tot een concreet en resultaatgericht actieplan. Belangrijk onderdeel daarvan zijn frequente oudertevredenheidsspeilingen. *Gerealiseerd.*
- De scholen werken planmatig aan ambities met betrekking tot passend onderwijs (SOP’s) warme overdracht PSZ/KO – PO – VO en de netwerkfunctie van De Oorsprong. *Gerealiseerd.*
- De Oorsprong werkt vanuit een ‘endorsed’ merkstrategie aan een sterke positionering. Kansen voor bestuurlijke samenwerking en/ of fusie worden op waarde geschat en onderzocht. *Mee gestart.*
- Er is een samenwerkingsplan op educatief partnerschap, gericht op doorontwikkeling van de scholen richting IKC’s. Er worden onderzoeksmatige initiatieven genomen om de totstandkoming van IKC’s te verwezenlijken in de planperiode 2023-2027. *Mee gestart.*
- De bestuurlijke samenwerking met Opleidingscentra/ PABO’s worden breder. Scholen binnen De Oorsprong zijn actief in het opleiden van nieuw personeel en zorgen voor zoveel mogelijk stageplaatsen per school. *Gerealiseerd.*

#### Onderwijs: Doelen 2019-2023

- In het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) maakt elke school duidelijk hoe de ambities voor Passend Onderwijs gestalte krijgen. Ouders en personeel krijgen ruime gelegenheid hierin mee te praten (hoge prioriteit). *Gerealiseerd.*
- Alle scholen werken aan een stevige onderwijskundige basis én eigen ambities; minimaal drie scholen realiseren een oordeel ‘goed’ conform onze eigen kwaliteitsstandaarden (lage prioriteit). *Alle scholen vallen onder het basisarrangement van de inspectie.*
- Om inspraak en ruimte te realiseren voor de leerlingen werken alle scholen met een leerlingenraad en een frequente leerlingtevredenheidsspeiling (lage prioriteit). Alle scholen hebben dit doel behaald. *Gerealiseerd.*
- Om aandacht te genereren voor innovatie en ontwikkeling profileert elke school zich met een “Innovatiepilot”, passend bij de eigen onderwijskundige identiteit (lage prioriteit). *Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*

#### Personeel: Doelen voor 2019-2023:

- Het personeelsbeleid richt zich op een efficiënte werkverdeling, waardering, doorgroeimogelijkheden en duurzame inzetbaarheid. *Gerealiseerd.*
- Alle directeuren scholen zich conform het schoolleidersregister PO in leiderschap, waarbij De Oorsprong speciaal aandacht vraagt voor ondernemerschap en 'hogere orde denken'. *Gerealiseerd.*

- Het ziekteverzuim daalt naar maximaal 3%. Aan het eind van de planperiode is De Oorsprong eigen risicodragers. *Niet gerealiseerd. Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Alle leerkrachten maken gebruik van het Voorsprong-aanbod en werken met een persoonlijk ontwikkelplan. *Gerealiseerd.* Het aantal academisch geschoolde leerkrachten in deze planperiode stijgt in deze planperiode naar 35%. *Niet gerealiseerd. Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Wij gaan met nadruk werken vanuit een kwaliteitscultuur en het ontwikkelen dit vanuit de bedoeling. Resultaat hiervan is een vernieuwd kwaliteitsbeleidsplan, gericht op leren en innoveren. *Gerealiseerd.*
- We gaan inzetten op interne en externe auditing teneinde de kwaliteitsontwikkeling te borgen. Hiervoor worden auditoren opgeleid en een auditteam ingesteld. *Gerealiseerd.*

## **4 Risico's**

### **4.1 Risico's**

Afgeleid van de in het Koersplan opgenomen ambities zijn een aantal risico's onderkend en beschreven. De kans dat het risico zich voordoet, de financiële impact daarvan en de beheersingsmaatregelen zijn daarbij aangegeven. Deze risico-analyse is opgenomen in het financieel beleid en het jaarverslag 2022 en staat hier in de bijlage.

#### **Bijlagen**

1. Risicomanagement

## 5 De domeinen

### 5.1 Onderwijskwaliteit

#### Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

##### Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Goede onderwijskwaliteit bieden is de kern van waar wij voor staan. Hierbij richten we ons op brede onderwijskwaliteit, met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling.

De Oorsprong realiseert met vakbekwame en gemotiveerde professionals kwalitatief hoogwaardig en eigentijds onderwijs voor alle kinderen in de regio, samen met ouders en de betrokken partners in en om de scholen.

Wij hebben zicht op de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek. Op alle niveaus leggen wij actief verantwoording af over de kwaliteit van ons onderwijs en voeren we het gesprek over de manier waarop we dat doen. Hiermee is iedereen binnen De Oorsprong gericht op het continu verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Zo vergroten we het lerend vermogen van de organisatie.

Bij De Oorsprong dragen we zorg voor onze leerlingen en leiden we kinderen op tot verantwoordelijke wereldburgers in een veilige, inclusieve omgeving. Goed onderwijs in de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen en burgerschap en in eigentijdse en toekomstgerichte vaardigheden zijn voor ons een vanzelfsprekendheid. Hiermee geven wij onze leerlingen een fundamentele basis mee en laten we ze plezier ervaren in het leren. Daarnaast richten wij ons met ons onderwijs op brede ontwikkeling, sociaal welbevinden en het stimuleren van talenten. Dit helpt onze leerlingen te 'worden wie je bent'. We kennen onze leerlingen persoonlijk, resultaat zien we in hun groei en ontwikkeling.

Wij streven ernaar dat iedere leerling een waardevolle bijdrage kan leveren aan de maatschappij en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft. Wij dagen onze leerlingen daartoe uit en stimuleren hen zich te ontwikkelen. Onze bestuurlijke opdracht stopt niet als ze het basisonderwijs verlaten. Het is onze taak om leerlingen handvatten mee te geven die hen helpen het vervolg op het voortgezet onderwijs en daarna succesvol aan te kunnen gaan.

#### Doelen Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

##### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

##### Kwalitatief hoogwaardig onderwijs

Met ruim 250 vakmensen maken we onze belofte van kwalitatief hoogwaardig onderwijs waar, met ons kwaliteitshandboek als leidraad. Hierin staan kwaliteitseisen vanuit het bestuur omschreven vanuit een brede visie op onderwijskwaliteit. Op basis van de eigen leerlingpopulatie vult iedere school deze kwaliteitseisen aan met onder andere de eigen referentieniveaus. Wij verwachten daarbij dat iedere school streeft naar de beoordeling 'goed' volgens het inspectiekader, optimaal resultaat en vooruitgang.

##### Ontwikkelingsaspecten

Op de scholen van De Oorsprong is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend. Voor alle kinderen geldt optimale ontwikkeling tot het voor hen hoogst bereikbare niveau als doelstelling.

##### Eigentijds onderwijs

Ons onderwijs sluit aan bij de manier waarop kinderen leren, waarbij we gebruik maken van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën. Daarnaast dragen wij zorg voor het ontplooiën van hun toekomstgerichte vaardigheden: het ontwikkelen van zelfstandigheid, het dragen van verantwoordelijkheid en het in staat zijn tot samenwerken. Daarbij gaan wij uit van de kwaliteiten van kinderen en houden we rekening met hun verschillen.

##### Zorg voor de leerling

Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Op plaatselijk niveau

maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's. Door deze thema's te verdelen bieden we samen een lokaal dekkend netwerk van specifieke zorg voor alle leerlingen. We bieden zoveel mogelijk ondersteuning aan op de eigen basisschool, maar mocht de behoefte van de leerling daar om vragen, dan verwijzen we naar gespecialiseerd onderwijs.

### Actief burgerschap

Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum. Burgerschapscoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober	hoog
Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen	hoog
Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek	hoog
Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)	hoog
Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus	hoog
De systematische manier van sturing, bewaking en verantwoording van onderwijskwaliteit is geborgd in de gesprekscyclus	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Aanvullen kwaliteitseisen vanuit het bestuur op basis van de eigen leerlingpopulatie	hoog
Iedere school streeft naar optimaal resultaat en vooruitgang	hoog
Er is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend.	hoog
Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel	hoog
Op plaatselijk niveau maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's	hoog
Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum	hoog
De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg	hoog
Bij ons onderwijs maken wij gebruik van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën	hoog

### Bijlagen

1. Kwaliteitshandboek

## 5.2 Algemeen

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Een vaste uitvoerend bestuurder aanstellen voor deze Koersplanperiode	hoog
Een nieuw TB-lid aanstellen met Financiën als competentie	hoog
De website en huisstijl in overeenstemming brengen met de stijl en de inhoud van het Koersplan	hoog
Het stafbureau bestendig invullen met vaste medewerkers op HR, Financiën, Kwaliteit, ICT/AVG, Opleidingcoördinatie, Coaching en bestuurssecretariaat. Eventueel d.m.v. combinatiefuncties.	hoog
Het Koersplan presenteren en levend houden in de organisatie (en bij de overige stakeholders)	hoog
Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.	hoog

## 5.3 Personeel

### Ambitie 2: Personeel

#### Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

De leerkracht vormt het goud van onze organisatie. Leerlingen op onze scholen ontvangen goed onderwijs dankzij de expertise en de inspanningen van al onze medewerkers. De inzet van personeel staat echter onder druk. Als gevolg van het landelijke personeelstekort is het steeds lastiger om voldoende en goede medewerkers aan ons te binden. Daarom zetten wij de komende vier jaar vol in op het binden en boeien van onze medewerkers en op het aantrekken van nieuwe medewerkers.

De Oorsprong is een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever, waar mensen graag werken en waar we creatief en meedenkend zijn. Wij zijn bereid om van gebaande paden af te wijken en ons flexibel op te stellen ten opzichte van specifieke wensen vanuit het individu. Door maatwerk te leveren en op creatieve wijze in oplossingen te denken, zijn wij in staat mensen aan ons te binden en ons onderwijs anders te organiseren. Daarmee spelen wij in op wat de actualiteit van ons vraagt.

Hiermee kunnen wij ons goede werkgeverschap verder ontwikkelen, zodat we de aantrekkingskracht om bij De Oorsprong te komen of te blijven werken vergroten. Tevens bieden wij carrièreperspectief aan talentvolle medewerkers. De stichting is een overkoepelende paraplu boven de scholen. Je kiest voor een school én wilt onderdeel uitmaken van De Oorsprong. De eigenheid blijft bij de scholen, tegelijkertijd opereren wij als eenheid.

De Oorsprong biedt ruimte voor kennisdeling binnen onze interne netwerken, de zogenaamde professionele leergemeenschappen, waar collega's vanuit betrokkenheid en synergie aan een gezamenlijk doel werken. Wij bieden mogelijkheden voor scholing, onder andere binnen onze interne academie De Voorsprong.

Tevens willen wij ons profileren als werkgever die aandacht heeft voor de vitaliteit van medewerkers. Een werkgever die oog heeft voor medewerkers, zodat zij zich gezien en gewaardeerd voelen en die medewerkers vraagt naar en waardeert om hun inbreng. Medewerkers werken met plezier bij De Oorsprong en ervaren 'het Oorsprong-gevoel'.

### Doelen Ambitie 2: Personeel

#### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie kent twee routes: via de werving van nieuwe medewerkers en het binden en boeien van bestaande medewerkers.

#### Werving

- Wij zijn een aantrekkelijke werkgever en laten dat zien. Met een nieuwe, aansprekende en herkenbare huisstijl in al onze communicatie-uitingen, zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau, zijn wij aantrekkelijk voor



werkzoekenden.

- Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden positioneren wij op onderscheidende wijze in onze wervingscampagnes.
- Voor een succesvolle start in het onderwijs hebben wij bovenschools een starterscoach en een opleidingscoördinator.

### Binden en boeien

- Wij bieden een vitaliteitspakket waarmee we aansluiten op verschillende behoeften van werknemers in uiteenlopende fases van hun carrière, zoals werkdruk verminderen, coaching en fysieke fitheid. Preventie speelt hierbij een belangrijke rol. Wij faciliteren fysiek en mentaal sterkere medewerkers, met het doel ziekteverzuim af te laten nemen.
- Wij schakelen bij (gedrags)problematiek deskundigheid in, gebruikmakend van interne expertise of zo nodig door externe inhuur. Dit met als doel onze medewerkers hulp en ondersteuning te bieden in de dagelijkse klassenpraktijk.
- Wij zetten medewerkers met een bepaalde expertise of ervaring in hun kracht, doordat zij deze expertise via interne samenwerking met collega's kunnen delen. Voorbeelden zijn intervisie op stichtingsniveau tussen leerkrachten die lesgeven aan dezelfde leerjaren, of flexibele inzet van medewerkers op verschillende scholen binnen De Oorsprong. Dit alles op basis van expertise en talent als oplossing voor specifieke uitdagingen.
- Met strategisch personeelsbeleid binden wij talentvolle medewerkers voor langere tijd aan onze organisatie.
- Vacatures zetten wij altijd eerst intern uit. Zo bieden wij onze talentvolle medewerkers de kans om een andere uitdagende baan te vinden binnen De Oorsprong.
- Wij bieden doorgroeimogelijkheden. Wij onderzoeken vroegtijdig welke collega's voor vrijkomende taken of functies in aanmerking komen en anticiperen hierop. Hen begeleiden we in dit traject en bieden zo een nieuw toekomstperspectief binnen De Oorsprong. Hiervoor formuleren wij een loopbaanbeleid.
- Wij maken ons sterk voor een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
- Bij de Oorsprong dagen wij medewerkers uit het beste uit zichzelf te halen door hoge verwachtingen te stellen. Zo blijven zij groeien en zich ontwikkelen als professional. Hiervoor bieden wij kansen om expertises te ontwikkelen en hun kennis over recente inzichten over leren op peil te houden. Daarmee kunnen zij zich sterker positioneren binnen de stichting. Medewerkers en leidinggevendenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over deze persoonlijke ontwikkelingen.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het Handboek Personeel volledig herzien	hoog
Strategisch personeelsbeleid vaststellen en in werking zetten: binden en boeien van bestaande medewerkers en aantrekken van nieuwe medewerkers door creativiteit en maatwerk en het bieden van carrièreperspectieven	hoog
Positioneren De Oorsprong als aantrekkelijke werkgever middels website / overige media	hoog
Ontwikkelen vitaliteitspakket zoals omschreven in het Koersplan	hoog
Organiseren van interne mobiliteit en intervisie	hoog
Intern uitzetten vacatures, voorafgaand aan externe publicatie	hoog
Opstellen loopbaanbeleid zoals omschreven in het Koersplan	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Ons personeel vakbekwaam en gemotiveerd houden	hoog
Creatief maatwerk toepassen om personeel binnen te halen en/of te behouden	hoog
Inhuren van (gedrags)specialisten voor hulp en ondersteuning in de dagelijkse klassenpraktijk	hoog
Medewerkers en leidinggevendenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over persoonlijke ontwikkelingen	hoog

## 5.4 Financiën en beheer

Bij De Oorsprong is de Controller de staffunctionaris die grip houdt op financiën en beheer. De controller is de voorzitter van de werkgroep Financiën&Beheer die werkt met een taakstelling waarin de doelen vanuit de organisatie en het Koersplan zijn uitgezet in de tijd.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Beleidsrijk begroten	hoog
Realiseren nieuwbouw Wegwijzer	hoog
Actief bijdragen aan traject nieuw IHP in de GUH	hoog
Financiële documenten samenvoegen tot één Handboek Financiën	hoog

## 5.5 Samenwerking

### Ambitie 3: Samenwerking

#### Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Bij De Oorsprong bereiden we kinderen voor op een leven na school. Niet alleen na de basisschool, ook na het voortgezet onderwijs. Leerlingen hebben bagage nodig om in de toekomst werk en een betaalbare woning te kunnen vinden en te kunnen genieten van vrije tijd. Daarom richten wij onze blik naar buiten en onderhouden we warme contacten met bijvoorbeeld de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties. Samen zorgen wij ervoor dat er straks een vitale samenleving is waar plaats is voor de kinderen die nu bij ons op school zitten. Ook de samenwerking met ouders is essentieel. Scholen en ouders werken nauw samen, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Samenwerken is een werkwoord: we doen dit om tot ontwikkeling te komen. Door duurzame samenwerking ontstaat waardering, vertrouwen en vooruitgang.

Als stevig schoolbestuur met een professioneel stafbureau richten wij ons op samenwerking met andere onderwijsorganisaties in onze omgeving, de gemeenten Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede en omliggende gemeenten. Als educatieve partner zijn wij een belangrijke schakel in de samenleving, een krachtige speler met een open benadering, gericht op verbinding. Samenwerkingspartners vinden wij zowel in het onderwijs, het maatschappelijk middenveld als in de kinderopvang. Zij vullen ons onderwijs aan en vormen onze connectie met de samenleving. Vanuit onze eigen drijfveren werken wij samen, onderzoekend en elkaar aanvullend, om zo een compleet aanbod te realiseren.

Wij willen brede scholen bieden waar de ontwikkeling van het kind centraal staat. Wij vormen kindcentra, al dan niet in één gebouw, met een doorlopende leerlijn en focussen ons daarbij in eerste instantie op het jonge kind. De komende vier jaar richten wij ons op kinderen van 0-12 jaar, daarna – in lijn met de landelijke ontwikkeling – kijken we verder vooruit naar de mogelijkheden onderwijs te bieden tot en met 18 jaar. Dit doen wij door te onderzoeken hoe we de samenwerking met het VO kunnen versterken. Via samenwerkend onderwijs willen wij uiteindelijk ieder kind begeleiden in de gehele ontwikkeling tot en met 18 jaar.

De scholen van De Oorsprong maken onderdeel uit van de wijk waarin ze staan. Afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw kunnen wijkbewoners in overleg daarvan dan ook gebruik maken. Hetzelfde geldt voor het schoolplein.

Bij De Oorsprong staan zowel onderwijs als de zorg voor het kind centraal. Ouders zijn daarin onze educatieve partners. Bij problemen wordt gezamenlijk naar oplossingen gezocht. Zo dragen wij onze steen bij aan het vergroten van kansengelijkheid, vergroten we onze maatschappelijke spilfunctie in de wijken en zorgen we voor verbinding.

### Doelen Ambitie 3: Samenwerking

#### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie speelt zich af op twee niveaus: intern en extern.

#### Intern

- Onze scholen vormen professionele leergemeenschappen die relatief autonoom opereren op basis van hun eigen leerlingpopulatie. Dit maakt deel uit van onze onderwijskwaliteit.
- Wij leren van en met elkaar. De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg. Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus. Specialisten uit de scholen komen bij elkaar in bovenschoolse netwerken of professionele leergemeenschappen.

**Extern**

- Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces. Daarbij blijven wij als geheel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers en hebben scholen ruimte om hun identiteit te behouden of te ontwikkelen. Er is een goede balans tussen de zorg vanuit het bestuur naar de scholen toe en de autonomie van de scholen.
- Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang zijn de eerste kindcentra (0-12 jaar) binnen de stichting een feit. Leerpunten uit dit proces worden meegenomen bij de transformaties van andere scholen binnen de stichting, die in volle gang zijn.
- Samenwerking met sportkoepels en -verenigingen vergroot de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen, zowel binnen als buiten schooltijd
- Samenwerking met externe zorgpartijen is van kracht. Ieder kind is op de juiste plek in beeld. Het contact met de gemeenten is optimaal, waardoor zorg en onderwijs samenkomen. Er is een actief samenspel met het samenwerkingsverband. Het is van uiterst belang dat wij als organisaties met elkaar in gesprek gaan, zijn en blijven over hoe ons partnerschap eruitziet en wat onze gezamenlijke doelen zijn.
- Wij richten ons op versterking van het stafbureau ter ondersteuning van scholen bij organisatorische en administratieve processen en inhoudelijke deskundigheid op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. Hiertoe zien wij mogelijkheden om op te trekken met andere partijen, bijvoorbeeld in de vorm van combinatiefuncties.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen	hoog
Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.	hoog
Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)	hoog
Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Toestaan van medegebruik, afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw en/of schoolplein, door wijkbewoners in overleg	hoog
Door samenwerking met sportkoepels en -verenigingen de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen vergroten, zowel binnen als buiten schooltijd	hoog

**5.6 Duurzaamheid**

**Ambitie 4: Duurzaamheid**

**Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?**

In de wereld waar het leven van onze leerlingen zich afspeelt, heeft duurzaamheid een prominente betekenis. Wij zijn het aan onze leerlingen verplicht duurzaamheid hoog op de agenda te plaatsen. Vanuit onze identiteit, vanuit goed

rentmeesterschap, willen wij ervoor zorgen dat de wereld voor iedereen leefbaar is en blijft en dat wij deze beter achterlaten voor onze leerlingen en volgende generaties. Wij willen onze leerlingen helpen ook zelf goed voor de wereld te zorgen. Daarom maakt De Oorsprong duurzame keuzes.

Door onderwijs te geven over duurzaamheid en het goede voorbeeld te geven, ontstaat bewustwording bij onze leerlingen waarnaar ze kunnen handelen. Wij leven een duurzame levensstijl voor. Dit helpt onze leerlingen nu en later bij het bewust maken van keuzes.

Duurzaamheid is integraal verweven in alle systemen en processen, in de lesinhoud en in onze manier van handelen. Leerlingen en medewerkers werken hierbij samen: iedereen op onze scholen werkt aan een betere wereld voor onszelf en voor volgende generaties. Met elkaar zijn wij ons ervan bewust dat ons handelen effect heeft. Dat betekent dat we verantwoord omgaan met het verbruik van grondstoffen, energie en ook met elkaar en onze omgeving.

#### Doelen Ambitie 4: Duurzaamheid

##### Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

##### Vanzelfsprekend duurzaam

Op de scholen van De Oorsprong is duurzaamheid een vanzelfsprekendheid, in de volledige breedte van het begrip. We werken aan een groen klimaat, energieneutrale schoolgebouwen, een gezonde werkomgeving en levensstijl. Wij geven het goede voorbeeld door duurzaam te handelen en keuzes te maken. Wij gaan bij (ver)nieuwbouw dan ook uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen. Wij streven naar de vergroening van al onze schoolpleinen.

##### Junior Global Goals

De komende vier jaar werken wij binnen alle scholen van stichting De Oorsprong aan de Junior Global Goals. Dit is een vertaling van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Deze doelen zijn onderverdeeld in zeven thema's: Gezond en happy, Beter benutten, Schone energie, Schone natuur, Gezonde bron, Alles rond – circulair, Goed met geld. Vanuit dit model brengen de scholen zelf focus aan. Zo maken wij gebruik van wat er is, vanuit de kracht ons te verplaatsen in de denkwereld van kinderen.

##### Duurzaamheidscoördinatoren

Duurzaamheidscoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren. Dit netwerk richt zich op de implementatie van duurzaamheid in de volgende aandachtsgebieden: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
MJOP's omzetten naar DMJOP's, inclusief duurzaamheidsdoelen en investeringen	hoog
Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen	hoog
Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven	hoog
Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen	hoog
Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen	hoog
Opdracht aan de PLG duurzaamheidscoördinatoren: de implementatie van duurzaamheid in: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
De Junior Global Goals staan opgenomen in de schoolplannen met een inventarisatie van concrete speerpunten	hoog
Streven naar vergroening schoolpleinen	hoog

## **6 Nawoord**

### **6.1 Nawoord**

Dit koersplan is vanuit verbinding ontstaan. Velen hebben eraan meegebouwd. In dat proces hebben wij ons met elkaar aan dit plan verbonden. De komende vier jaar geeft ons koersplan richting. De ambities en doelen uit het koersplan worden geconcretiseerd en ook uitgewerkt in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

In het schoolplan maakt elke school een vertaling die past binnen de kaders van het koersplan én die past bij de school. Deze schoolplannen gelden voor vier jaar en worden jaarlijks vergezeld van jaarplannen. Tijdens periodieke bijeenkomsten zullen wij de realisatie van ons koersplan evalueren en mogelijk bijsturen.

In een veranderende wereld, die regelmatig onderhevig is aan wijzigende inzichten dan wel opgeschrikt wordt door actualiteiten die gebouwen doen wankelen, vinden wij houvast in dit plan, houden we koers en bouwen we gestaag door aan ons gezamenlijk doel: 'Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong'.

## 7 Actiepunten 2022-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober	hoog
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen	hoog
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek	hoog
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)	hoog
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus	hoog
	De systematische manier van sturing, bewaking en verantwoording van onderwijskwaliteit is geborgd in de gesprekscyclus	hoog
Algemeen	Een vaste uitvoerend bestuurder aanstellen voor deze Koersplanperiode	hoog
	Een nieuw TB-lid aanstellen met Financiën als competentie	hoog
	De website en huisstijl in overeenstemming brengen met de stijl en de inhoud van het Koersplan	hoog
	Het stafbureau bestendig invullen met vaste medewerkers op HR, Financiën, Kwaliteit, ICT/AVG, Opleidingcoördinatie, Coaching en bestuurssecretariaat. Eventueel d.m.v. combinatiefuncties.	hoog
	Het Koersplan presenteren en levend houden in de organisatie (en bij de overige stakeholders)	hoog
	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.	hoog
Personeel	Het Handboek Personeel volledig herzien	hoog
	Strategisch personeelsbeleid vaststellen en in werking zetten: binden en boeien van bestaande medewerkers en aantrekken van nieuwe medewerkers door creativiteit en maatwerk en het bieden van carrièreperspectieven	hoog
	Positioneren De Oorsprong als aantrekkelijke werkgever middels website / overige media	hoog
	Ontwikkelen vitaliteitspakket zoals omschreven in het Koersplan	hoog
	Organiseren van interne mobiliteit en intervisie	hoog
	Intern uitzetten vacatures, voorafgaand aan externe publicatie	hoog
	Opstellen loopbaanbeleid zoals omschreven in het Koersplan	hoog
Financiën en beheer	Beleidsrijk begroten	hoog
	Realiseren nieuwbouw Wegwijzer	hoog

	Actief bijdragen aan traject nieuw IHP in de GUH	hoog
	Financiële documenten samenvoegen tot één Handboek Financiën	hoog
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen	hoog
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.	hoog
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)	hoog
	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties	hoog
Duurzaamheid	MJOP's omzetten naar DMJOP's, inclusief duurzaamheidsdoelen en investeringen	hoog
	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen	hoog
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven	hoog
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen	hoog
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen	hoog
	Opdracht aan de PLG duurzaamheidscoördinatoren: de implementatie van duurzaamheid in: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum	hoog



## 8 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus
	De systematische manier van sturing, bewaking en verantwoording van onderwijskwaliteit is geborgd in de gesprekscyclus
Algemeen	Een vaste uitvoerend bestuurder aanstellen voor deze Koersplanperiode
	Een nieuw TB-lid aanstellen met Financiën als competentie
	De website en huisstijl in overeenstemming brengen met de stijl en de inhoud van het Koersplan
	Het stafbureau bestendig invullen met vaste medewerkers op HR, Financiën, Kwaliteit, ICT/AVG, Opleidingcoördinatie, Coaching en bestuurssecretariaat. Eventueel d.m.v. combinatiefuncties.
	Het Koersplan presenteren en levend houden in de organisatie (en bij de overige stakeholders)
	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
Personeel	Het Handboek Personeel volledig herzien
	Strategisch personeelsbeleid vaststellen en in werking zetten: binden en boeien van bestaande medewerkers en aantrekken van nieuwe medewerkers door creativiteit en maatwerk en het bieden van carrièreperspectieven
	Positioneren De Oorsprong als aantrekkelijke werkgever middels website / overige media
	Ontwikkelen vitaliteitspakket zoals omschreven in het Koersplan
	Intern uitzetten vacatures, voorafgaand aan externe publicatie
	Opstellen loopbaanbeleid zoals omschreven in het Koersplan
Financiën en beheer	Beleidsrijk begroten
	Actief bijdragen aan traject nieuw IHP in de GUH
	Financiële documenten samenvoegen tot één Handboek Financiën
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)

	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties
Duurzaamheid	MJOP's omzetten naar DMJOP's, inclusief duurzaamheidsdoelen en investeringen
	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen
	Opdracht aan de PLG duurzaamheidscoördinatoren: de implementatie van duurzaamheid in: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum

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.

## 9 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus
Algemeen	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
Personeel	Het Handboek Personeel volledig herzien
	Organiseren van interne mobiliteit en intervisie
Financiën en beheer	Realiseren nieuwbouw Wegwijzer
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)
	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties
Duurzaamheid	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen

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.

## 10 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus
Algemeen	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
Financiën en beheer	Realiseren nieuwbouw Wegwijzer
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)
	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties
Duurzaamheid	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen

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.

## 11 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

**Bestuursnummer:** 41483  
**Naam:** Stichting De Oorsprong  
**Adres:** Sitiopark 13  
**Postcode:** 3941 PP  
**Plaats:** DOORN

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2022 tot 2026** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 12 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

**Bestuursnummer:** 41483  
**Naam:** Stichting De Oorsprong  
**Adres:** Sitiopark 13  
**Postcode:** 3941 PP  
**Plaats:** DOORN

---

### VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2022 tot 2026** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 13 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

**Bestuursnummer:** 41483  
**Naam:** Stichting De Oorsprong  
**Adres:** Sitiopark 13  
**Postcode:** 3941 PP  
**Plaats:** DOORN

---

### VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2022 tot 2026** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_