



KOERS PLAN

2023-2027



RBOB De Kempen
IK-OOK

RUIMTE, GROEI EN VERTROUWEN VOOR HET BESTE ONDER- WIJS EN DE BESTE OPVANG OP ELKE LOCATIE

COLOFON

**RBOB De Kempen
IK-OOK**

Provincialeweg 74
5503 HL VELDHOFEN

T: (040) 230 15 60

E: info@rbobdekempen.nl

E: info@ik-ook.nu

Redactie

PIM\Tekst &Uitleg
pimtekst.nl

Vormgeving & realisatie

16AMP.nl Graphics & Design



INHOUD

Integrale koers RBOB en IK-OOK	04
Vertrekpunt Wat doen we al goed?	08
Onze kernwaarden	10
Ambitiethema 1 Gelijke kansen voor ieder kind	12
Ambitiethema 2 Talentontwikkeling	14
Ambitiethema 3 Samenwerking en verbinding	16
Ambitiethema 4 Vertrouwen en vakmanschap	18
Ambitiethema 5 Duurzaam en toekomstgericht	20

INTEGRALE KOERS RBOB EN IK-OOK

Dit Koersplan 2023-2027 van RBOB en IK-OOK is het vervolg op het Koersplan 2019-2023 van RBOB en het Koersplan 2021-2025 van IK-OOK. In de afgelopen jaren is de samenwerking tussen beide organisaties gegroeid. De tijd is nu rijp voor een integrale koers. In het belang van de kinderen van 0-14 jaar in onze kindcentra en ook in het belang van de elf gemeenten waar wij zijn gevestigd, werken we voortaan nauwer samen. Dit wordt aangestuurd door de directeur van IK-OOK, de groepsdirecteuren van RBOB en de bestuurder van RBOB en IK-OOK.

Overgangsperiode

IK-OOK is niet in alle kindcentra opvangpartner. Deels heeft dat te maken met bestaande contracten met andere partners en deels ook met de krapte op de arbeidsmarkt. Wanneer er ruimte ontstaat kiezen RBOB en IK-OOK voor elkaar. Op locaties met een andere kinderopvangpartner sturen scholen zelf op integraliteit en een doorgaande lijn van opvang naar basisonderwijs.



Ruimte voor elke locatie

Kinderen hebben recht op goed onderwijs en goede opvang. RBOB en IK-OOK staan voor een toekomstgerichte, optimale ontplooiing van elk kind in ieder kindcentrum. Dit vraagt om ondernemende professionals die kunnen werken in een veilige en gezonde omgeving en om ruimte voor ideeën. Daarom hebben we als stichting gekozen voor een organisatiestructuur die de autonomie van de kindcentra maximaal ondersteunt. Dat betekent: overzichtelijke teams van directeuren die samen leren en ontwikkelen met ondersteuning van een effectieve en zo klein mogelijke bestuursstaf. De organisatie- en managementstructuur van RBOB De Kempen en IK-OOK is ingericht volgens het principe 'focus op het primair proces'. Hierdoor kan de stichting volstaan met een klein MT. Dit komt de slagvaardigheid en wendbaarheid ten goede.





Fundament voor de toekomst

In de vorige koersplanperiode is meer rust en duidelijkheid in de organisatie gekomen. Het werkgeluk stijgt. De structuur biedt groeimogelijkheden. Medewerkers krijgen verantwoordelijkheid zodra ze die kunnen en willen dragen. Al met al ligt er een stevig fundament voor de toekomst vanuit ruimte, groei en vertrouwen voor het best mogelijke onderwijs en de beste opvang op elke locatie.

Ruimte voor professionals

Onze organisaties doen recht aan zowel de kracht van verbinding en samenwerking, als aan de autonomie die de kindcentra nodig hebben, om optimaal effectief en doelgericht te kunnen sturen. Integraal leiderschap op de locaties krijgt de komende jaren nog meer aandacht. Juist doordat de kindcentra geografisch ver uit elkaar liggen, is er meer ruimte voor professioneel eigenaarschap van scholen en hun directeuren. Zodat de professionals kunnen doen waar ze goed in zijn.

Nieuwe accenten

Er ligt nu een stevig fundament, waarop we door kunnen bouwen, met ruimte voor ontwikkelingen die zorgen voor nieuwe accenten:

- Aandacht voor de 17 Sustainable Development Goals die bijdragen aan een betere wereld (in beleid en in het onderwijs).
- Meer en meer hebben we te maken met een internationale populatie kinderen en hun ouders.

Internationalisering

Onze scholen ontvangen steeds meer kinderen die Nederlands als tweede taal hebben, NT2 leerlingen. Aansluitend bij onze visie willen wij deze kinderen opvang en onderwijs bieden op een reguliere school in de wijk waar ze wonen. De komende jaren gaan wij ons hierin verder bekwamen. Hoe kunnen wij bijdragen aan een goede inbedding in de samenleving van deze kinderen en hun ouders? De juiste balans tussen extra taalonderwijs en gewoon meedraaien in een groep is hier van belang.

Een levend plan

In vier jaar tijd kan er veel gebeuren. Onze organisatie is zo ingericht dat we flexibel kunnen inspelen op veranderingen in de omgeving. Met elkaar blijven we inhoudelijk en organisatorisch afstemmen en onze deskundigheid ontwikkelen. Zo houden we dit plan de komende jaren levend. ●



IK-OOK IN FEITEN EN CIJFERS

- 9 locaties op 8 basisscholen
- ongeveer 800 kinderen
- zo'n 55 medewerkers
- actief in 5 gemeenten in de Kempen en midden Limburg
- circa € 2 miljoen omzet per jaar



RBOB DE KEMPEN IN FEITEN EN CIJFERS

- 15 basisscholen
- 11 gemeenten in de Kempen en midden Limburg
- ongeveer 3500 leerlingen
- zo'n 375 medewerkers
- budget circa € 22 miljoen per jaar

VERTREKPUNT:
WAT DOEN
WE AL GOED?



Voor de uitwerking van dit gezamenlijke Koersplan gingen we in gesprek met interne en externe stakeholders waaronder de teams op de locaties, kinderen, ouders, gemeenten, medezeggenschapsraden en andere partners. Twee vragen stonden centraal:

- Wat doen wij al goed en willen we meenemen in de komende vier jaar?
- Waar liggen onze ontwikkelkansen?

Dit leidde voorjaar 2022 tot de volgende gezamenlijke missie en visie:

Missie

In onze kindcentra ontwikkelt ieder kind zich optimaal en toekomstbewust.

Visie

Wij inspireren. Wij dagen uit. Wij tonen lef. Ieder kind is welkom. Wij gaan voor vrijheid in verbondenheid. Wij staan voor maatschappelijk bewust opgroeien en ontwikkelen.



RBOB De Kempen
IK-OOK

Deze missie en visie geven we de komende jaren vorm aan de hand van de volgende vijf principes van organiseren.

Vijf principes van organiseren

- Primair proces is leidend, optimale kwaliteit en inclusiviteit op elke locatie.
- Ruimte en waardering voor experimenteren, leren en innoveren.
- Goede leiders maken het verschil.
- Professioneel vertrouwen als uitgangspunt.
- Autonomie voor scholen, decentraal is de norm.

Dit zijn de bouwstenen om de gezamenlijke kernwaarden van onze twee stichtingen uit te werken.

Kernwaarden

- Groei
- Inclusief
- Betrokken
- Ontdekken
- Plezier

Vanuit de missie, visie, kernwaarden en organisatieprincipes hebben we vijf ambitie thema's gekozen.

Vijf ambitie thema's:

- Gelijke kansen voor ieder kind
- Talentontwikkeling
- Samenwerking en verbinding
- Vertrouwen en vakmanschap
- Duurzaam en toekomstgericht

Onze professionals maken met elkaar deze ambitie thema's waar. Ideeën en projecten die deze ambities versterken, krijgen extra financiële ruimte toegekend uit het innovatiebudget. We leggen de verantwoordelijkheid zo dicht mogelijk bij de uitvoering. ●

ONZE KERNWAARDEN



GROEI

Wij stimuleren onze kinderen, professionals en alle betrokkenen om te groeien en talenten te ontwikkelen. Wij inspireren en dagen uit tot leren, samen geven wij vorm aan onze samenleving van nu en morgen. We werken vanuit vertrouwen, we geven bewust veel ruimte waarin ieder een eigen pad mag kiezen. Dit vereist lef. Voor de balans daarin nemen we samen verantwoordelijkheid. Wij gaan elke uitdaging aan om onze doelen te bereiken.



INCLUSIEF

Wij scheppen ruimte voor alle leerlingen en medewerkers om zichzelf te zijn. Ieder mag vanuit vertrouwen leren en talenten ontwikkelen in een omgeving die uitdaagt en geborgenheid geeft. We werken vanuit ons hart. We verwelkomen elk kind en iedere collega. Wij dragen actief bij aan een inclusieve en tolerante samenleving. Ouders en andere betrokkenen kunnen dit zien en voelen.



BETROKKEN

Wij zijn toegewijd aan de optimale ontwikkeling van ieder van onze kinderen, onze professionals en onze organisatie als geheel. Keuzes die wij maken, autonoom of als groep, toetsen wij steeds aan onze missie.



ONTDEKKEN

Wij stimuleren en inspireren elk kind en elkaar om op basis van vertrouwen autonoom initiatief te nemen tot verdere ontwikkeling. Je mag en je kunt jezelf zijn, je kunt de ruimte pakken om keuzes te maken of in actie te komen om iets te bereiken. Door experimenteren en exploreren leren wij als individuen en als collectief, we ontdekken nieuwe talenten. Wij stimuleren onze kinderen en elkaar, om vanuit verwondering de randen van het bekende op te zoeken. Zo doen we nieuwe ervaringen op, verleggen we grenzen en benutten we creatief talent.



PLEZIER

We ervaren plezier in ons werk en in onze interacties met de kinderen, collega's en andere betrokkenen. Dit plezier is merkbaar in de sfeer en de energie op al onze locaties. We dragen bij aan ieders geluk door elkaar vanuit vertrouwen en vrijheid uit te dagen en te inspireren.



AMBITIETHEMA 1:

GELIJKE KANSEN VOOR IEDER KIND

NIET APART
MAAR SAMEN





Gelijke kansen, ongelijke aanpak

Als stichting voor openbaar onderwijs en opvang ligt inclusie ons na aan het hart. We staan voor inclusief onderwijs en optimale kansen voor iedereen, zodat elk kind – en ook elke medewerker - het beste uit zichzelf kan halen. Daarvoor hebben alle kinderen recht op een behandeling, die past bij wat zij nodig hebben. De ondersteuningsbehoefte is dus leidend. Dit geldt voor de kinderen, de ouders en onze professionals. Op alle vlakken van onze stichting en in onze kindcentra doen we ons best voor actieve tolerantie.

Wat heeft elk kindcentrum nodig?

Per kindcentrum maken we helder wat nodig is om inclusief onderwijs te kunnen verzorgen. Waar staat die locatie als het gaat om inclusie? Waar liggen de prioriteiten? En wat hebben de professionals nodig aan kennis en ondersteuning? Daarbij stemmen we steeds af op de vraag die op dat moment leeft.

Verbinding met maatschappij en ouders

Inclusie heeft voor ons ook te maken met maatschappelijke verbinding. Inclusie is een maatschappelijke opdracht. De verbinding van zorg, onderwijs en opvang heeft onze prioriteit. Inclusie zie je terug in de doorgaande lijn van kinderopvang naar basisonderwijs, en bijvoorbeeld ook in het zien van de ouders/verzorgers als volwaardige partners.

Veiligheid en vertrouwen

Inclusie heeft ook te maken met een veilige omgeving waar iedereen zich thuis voelt en zich gehoord en gezien weet. Waar professionals vrijuit hun ideeën kunnen delen, waar kinderen zichzelf kunnen zijn en waar niemand wordt buitengesloten. We streven naar kindcentra waar kinderen en medewerkers met plezier naar toe komen. Kansgelijkheid en geluk versterken elkaar aan beide kanten. ●



TALENT- ONTWIKKELING

ONTDEK JE SUPERKRACHT

Vier invalshoeken zijn van invloed op talentontwikkeling : de prestaties (zichtbare talenten), de omgeving (belemmeringen en kansen), de aanleg (potentiële talenten) en de persoonlijkheid (uitdagingen en kwaliteiten).

Wij bereiden kinderen voor op de wereld van morgen. Een wereld die we nu nog niet precies kennen. Om waarde te kunnen toevoegen aan de wereld om je heen, is het goed om te weten waar je voor staat en waar je voor gaat. Het helpt als je je krachten kent en kunt gebruiken. Ieder mens doet ertoe. Door kinderen kansen te bieden om hun talenten te ontdekken, weten zij straks waar ze voor willen en kunnen gaan. Een brede ontwikkeling blijft onmisbaar. Het vergroot je keuzevrijheid, nu en straks.

Je eigen potentieel benutten

Talent is niet alleen wat je goed kan, maar ook iets wat je kunt ontwikkelen als je het graag wilt, wat je voldoening geeft. Voor kinderen en professionals geldt dat we hen stimuleren om hun talenten in te zetten, elkaar te laten zien waar mogelijke talenten liggen en om elkaar te helpen talenten te ontwikkelen. Het benutten van je eigen potentieel op jouw eigen niveau staat voorop. Als we onze professionals de kans bieden hun talenten te blijven ontwikkelen, komt dit ten goede aan de medewerker zelf, de kwaliteit van ons aanbod en dus ook aan de kinderen.

Wat vraagt dit van ons?

We stimuleren kinderen, vanuit de vier invalshoeken van talentontwikkeling, om bewuste keuzes te maken om hun eigen talenten optimaal te ontwikkelen. Dit vraagt een breed aanbod en een rijke speel- en leeromgeving. Het vraagt om het faciliteren van talentontwikkeling door de hele organisatie op alle lagen en op alle plekken. En het vraagt ruimte, dialoog en handelen op ontwikkelkansen voor iedereen. Door deze focus ontwikkelt de organisatie zich steeds meer tot de plek waar je jezelf kan zijn, kan ontwikkelen en kan groeien. Dit draagt bij aan verbondenheid binnen en met onze organisatie. ●





AMBITIETHEMA 3:

SAMENWERKING EN VERBINDING

IT TAKES A VILLAGE TO RAISE A CHILD

Ontmoeten en openstaan

In samenwerking en verbinding kunnen we kinderen, ouders en medewerkers optimale ondersteuning en kansen bieden en de doorgaande lijn van 0-14 jaar waarborgen. Verbinding en contact tussen collega's vraagt om een open en coöperatieve houding, om kritisch en opbouwend meedenken en korte lijnen. We stimuleren de samenwerking tussen onze kindcentra, organiseren collegiaal leren en benutten kansen uit de omgeving.

Externe samenwerking

Naast samenwerking binnen de stichting zoeken we ook de samenwerking met partners daarbuiten. Vanuit wederzijds vertrouwen verbinden we partners en partijen: thuis, in de buurt of wijk, met zorgpartners, verenigingen en de gemeenten. Een goede relatie tussen alle partners draagt bij aan de ontwikkelkansen voor kinderen. Dit vraagt om het onderhouden en uitbreiden van een netwerk waar we met en van elkaar leren. Nu en in de toekomst. Afspraken, verwachtingen en grenzen spreken we duidelijk naar elkaar uit. Vanuit respect voor ieders verantwoordelijkheid werken we samen aan een gezamenlijk doel. Altijd in het belang van het kind.

Lerende teams

De teams op de kindcentra bestaan uit een mix van mensen met expertise op verschillende niveaus. Het stimuleert om te leren en te groeien. Overal in de organisatie kiezen we voor een zo klein mogelijke overhead met zoveel mogelijk expertise in de kindcentra zelf. De manier waarop de middelen worden ingezet is op dat principe gebaseerd: liever meer formatie op de locaties dan op kantoor. Waar nodig is extra expertise centraal voorhanden of wordt het extern ingekocht.



Good practices delen

Zowel tussen de kindcentra als in de (directie)teams is er nieuwsgierigheid naar elkaar: hoe doe jij dat? Wat kunnen we van elkaar leren? We wisselen expertise uit, delen initiatieven en good practices, zoals de KlusKlas en Labotheek, op basis van collegiale recom-mandatie. Locaties die dat willen, kunnen die initiatieven vervolgens ook op hun eigen manier vormgeven.

Onze partners zijn onder meer

- Kinderen
- Ouders
- Gemeenten, wijken en buurten
- Jeugdzorginstanties
- Bedrijven in de omgeving van de scholen (zoals Brainport)
- Culturele instellingen en bibliotheken
- Omwonenden



AMBITIETHEMA 4:

VERTROUWEN EN VAKMANSCHAP

VRIJHEID IN VERBONDENHEID

Vertrouwen

We gaan ervan uit dat iedereen vanuit een innerlijke motivatie het beste wil doen binnen de eigen mogelijkheden om de rol, taak of functie vorm te geven in de lijn van de doelstellingen van onze organisatie. We nemen dan ook iedereen serieus. Vertrouwen betekent ook dat je fouten mag maken. We bieden een omgeving waarin er ruimte is om van fouten te mogen leren. Dit geldt voor professionals en kinderen.

Vakmanschap

Alle medewerkers krijgen de ruimte om persoonlijke vaardigheden en talenten in te brengen en zich te blijven ontwikkelen. Dit draagt bij aan optimale kansen voor de kinderen om te groeien en hun talenten te ontdekken. Het proces is daarbij net zo belangrijk als het resultaat. De inzet van ieders vakmanschap hiervoor is een vanzelfsprekende verantwoordelijkheid. Ons uitgangspunt is: minder sturing door meer vakmanschap.

Autonomie

Vertrouwen, vakmanschap en verantwoordelijkheid leiden samen tot autonomie. Dit geldt op het niveau van de medewerkers, de locatie en de stichting. We willen dat mensen het gevoel hebben dat ze zelf regie hebben over hun werk en dat ze trots zijn op projecten die op school zijn ontstaan. We willen dat ze de gezamenlijke kracht voelen en daarvan gebruik maken voor de maximale ontplooiing van ieder kind. Autonomie is een belangrijk kenmerk van onze werkwijze. Onze kindcentra krijgen hierdoor kansen om de samenwerking af te stemmen op de lokale situatie en zijn door hun eigenheid herkenbaar voor de stakeholders. ●



DUURZAAM, EN TOEKOMSTGERICHT

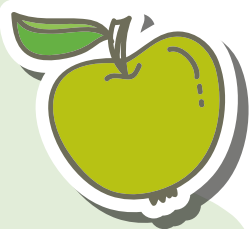
DE TOEKOMST BEGINT NU

De burgers van de toekomst zitten nu op school

Kinderen voorbereiden om de burgers van de toekomst te worden betekent: hen voorbereiden op een snel veranderende wereld. Het kunnen volgen en begrijpen van de maatschappij is belangrijk om actief mee te kunnen doen. Dat vraagt naast basisvaardigheden als lezen, schrijven, rekenen en burgerschap, ook sociale en toekomstgerichte vaardigheden. Voor een brede ontwikkeling van kinderen bieden we dan ook een ruim aanbod, onder andere aan techniek, muziek, cultuur, creativiteit, beweging, digitale geletterdheid en duurzaamheid. Dat lukt alleen wanneer ook de professionals deze vaardigheden hebben ontwikkeld. De ontwikkeling van de kinderen begint dus bij het blijvend ontwikkelen van medewerkers.

Toekomstbestendige keuzes maken

Door bij de keuzes die we maken zelf steeds na te denken over wat ze betekenen voor de langere termijn, vooruit te kijken en in te spelen op toekomstige ontwikkelingen, geven we de kinderen het goede voorbeeld. We nemen hen op een speelse manier mee in de manier waarop we deze keuzes maken. Bij het maken van onze keuzes willen we rekening houden met de internationale context en SDG's, zodat we, waar mogelijk, een bijdrage leveren aan een betere wereld.





Duurzame samenwerking

Duurzaamheid is een maatschappelijk thema. Dit maakt het belangrijk om in verbinding te staan met de omgeving. Om de wereld naar binnen te halen en zelf naar buiten te stappen en over grenzen heen te kijken. De expertise die nodig is om kinderen voor te bereiden op de toekomst in een veranderende maatschappij, hebben of halen we in huis of bij partners. Ook de ouders zien we als een belangrijke partner in het opgroeien en ontwikkelen van de burgers van de toekomst.

Aantrekkelijke werkgever

Een duurzame toekomst vraagt om continuïteit van de organisatie, om het aantrekken en behouden van medewerkers die passen bij de stichting. Dit betekent dat we moeten inspelen op thema's die spelen in de maatschappij, zoals de krapte op de arbeidsmarkt. Hiervoor zetten we actief in op meer zichtbaarheid en naamsbekendheid bij pabo's en opleidingen voor pedagogisch medewerkers en onderwijsassistenten. We laten in woord, beeld en daad zien dat we een aantrekkelijke werkgever zijn, waar je je continu kunt blijven ontwikkelen.

Werkplezier en -geluk

Werkgeluk is voor ons een belangrijk thema om op te sturen. We dragen zorg voor kansen en mogelijkheden, we (h)erkennen en ontwikkelen talenten en we ondersteunen medewerkers bij hun mobiliteit en loopbaan. Dit draagt ook bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De Klassewerkplek is een van de instrumenten om in kaart te brengen hoe we dat doen. Elk kindcentrum vormt een 'thuisplek' voor kinderen en leerkrachten. We hebben aandacht voor het welbevinden en de gezondheid van medewerkers en voor een goede balans tussen werk en privé omdat deze aspecten bijdragen aan werkplezier. ●



IK-OOK



RBOB De Kempen



RBOB De Kempen

Provincialeweg 74
5503 HL VELDHOVEN

T: (040) 230 15 60

E: info@rbobdekempen.nl

IK-OOK

Provincialeweg 74
5503 HL VELDHOVEN

T: (040) 230 15 60

E: info@ik-ook.nu



RBOB De Kempen



IK-OOK